SGK

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU

Yayın No: 46

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SOSYAL GÜVENLİK



T.C.
SOSYAL GÜVENLİK KURUMU BAŞKANLIĞI

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SOSYAL GÜVENLİK

Ankara, 2012

T.C.

Sosyl Güvenlik Kurumu Başkanlığı

Yayın No: 46

www.sgk.gov.tr

e-posta:stratejikyonetim@sgk.gov.tr

ISBN: 978-975-455-175-4

Ankara, Eylül 2012

Tasarım-Baskı: Sistem Ofset Ltd. Şti.

Tel: 0312 229 18 81

Bu kitap, bilgilendirme amacıyla hazırlanmış olup, Sosyal Güvenlik Kurumu'nun resmi görüşlerini yansıtmamaktadır. En son 30 Haziran 2012 tarihine kadar açıklanan bilgi ve veriler dikkate alınarak hazırlanmıştır.

Kitaba Katkı Verenler: Harun HASBİ, E. Sıddık YİĞİTTÜRK, Varol DUR, Zeynep GÜNDER, Barış GENCAL, Mehmet Turgay EROL, Fulya ÖZSUNAR, Hüseyin Olcay TAZE, Ümit KOCADAŞ, Fatih TÜRKOĞLU, Yasin YAZICI, Cenkhan ALTINTAŞ, Şükran KAVLAK, Amine YÜCEDAL, Hilal ASLAN, Eyüp Serdar ERDOĞAN, Zafer KOCATEPE

SUNUŞ

Ülkemizde 2006 yılında kapsamlı bir sosyal güvenlik reformu gerçekleşmiştir. Bu tarihten günümüze, gerek kurumsallaşma anlamında, gerekse norm birliği sağlanması hususunda personelimizin özverili ve samimi çalışmasıyla birçok problemi aşmış durumdayız. Tüm dünyada ve ülkemizde yaşanan çok hızlı değişim süreci, her geçen gün "başarı çıtamızı yükseltmemiz gerektiğini" bize tekrar hatırlatmaktadır.

Sürdürülebilirlik, verimlilik, vatandaş odaklılık, kalite gibi değerler günümüz kamu yönetiminde evrensel ilkeler haline gelmiştir. Bu kitap, söz konusu değerleri sosyal güvenlik anlamında uluslararası boyutta değerlendirebilme ve Kurumumuzun mevcut durumunu bu çerçevede daha net saptayabilme adına önemli bir çalışma niteliği taşımaktadır.

Ülkemiz nüfusunun tamamını doğrudan ilgilendiren sosyal güvenlik alanında benzeri kaynaklar az sayıdadır. Avrupa Birliği üyesi ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerinin tarihsel açıdan geçirdiği evreler, ülkelerin karar alma mekanizmaları, alınan kararların sosyal güvenlik kapsamında yol açtığı uygulamalar, Avrupa Komisyonu belgeleri gibi önemli bilgilerin tek başlık altında toplanmasına ilişkin bu çalışma, araştırma ve geliştirme faaliyetlerinde araştırmacı ve uygulamacılara yol gösterici olacaktır.

Referans niteliğindeki bu çalışmayı Kurumumuza kazandırarak, değişim ve dönüşüm dinamiklerimizi sürdürmemize büyük katkı sağlayan Strateji Geliştirme Başkanlığı, AB ve Dış İlişkiler Daire Başkanlığına yoğun ve özverili çalışmalarından ötürü içtenlikle teşekkür eder, tüm okuyucular için yararlı olmasını dilerim.

Fatih ACAR
Sosyal Güvenlik Kurumu Başkanı
ve
Yönetim Kurulu Başkanı

İÇİNDEKİLER

TABLOLAR ... xvi
KISALTMALAR ... xvii

BÖLÜM I
AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SOSYAL GÜVENLİĞE GENEL BAKIŞ

1. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SOSYAL GÜVENLİĞİN GELİŞİMİ ... 3
2. AB KOMİSYONU TARAFINDAN YAYINLANAN BELGELER ... 5
3. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE AVRUPA SOSYAL POLİTİKASININ ETKİSİ ... 7
4. AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL GÜVENLİK UYGULAMALARI ... 11
4.1. Genel Koordinasyon İlkeleri ... 12
4.2. Koordinasyon Tüzüklerinin Temel Dayanağı ... 13
4.2.1. Tüzüklerin İkili Antlaşmalardaki Temel Dayanağı ... 13
4.2.2. 3/58 Sayılı Tüzük ... 14
4.2.3. 1408/71 Sayılı Tüzük ... 16
4.2.4. 883/2004 Sayılı Tüzük ... 17
5. KOORDİNASYON TÜZÜKLERİNDEN BAĞIMSIZ OLARAK BİREYSEL İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU ALANINDAKİ BAZI AVRUPA BİRLİĞİ DİREKTİFLERİ ... 19
5.1. Uygulanabilir İş Hukuku ... 19
5.1.1. 593/2008 Sayılı Roma I Tüzüğü ... 19
5.1.2. 96/71 Sayılı Görevlendirme Direktifi ... 21
5.2. 91/533 Sayılı İstihdam Şartları Direktifi ... 24
5.3. 96/34 Sayılı Ebeveyn İzni Direktifi ... 25
5.4. 92/85 Sayılı Gebe İşçilerin Korunması Direktifi ... 26
5.5. 94/33 Sayılı Genç İşçiler Direktifi ... 27
5.6. 97/81 sayılı Yarı Zamanlı İş Direktifi ... 27
5.7. 99/70 Sayılı Sabit Süreli İstihdam Direktifi ... 28
5.8. 2008/104 sayılı Geçici İstihdam Direktifi ... 30
5.9. 2003/88 Sayılı Çalışma Saatleri Direktifi ... 30

5.10. Kadınlar ve Erkekler Arasında Eşit Muamele 33
5.11. 2001/23 Sayılı İşletme veya İşletmenin Bir Bölümünün Devri Halinde İşçi Haklarının Korunması Direktifi 34
5.12. 98/59 Sayılı Toplu İşten Çıkarma Direktifi 36
5.13. 2008/94 Sayılı İşverenin İflası Direktifi 38
6. AVRUPA BİRLİĞİ KARAR ALMA ORGANLARI VE SOSYAL GÜVENLİK 39

BÖLÜM II
AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SOSYAL GÜVENLİK UYGULAMALARI
ve
SOSYAL GÜVENLİK REFORMLARI

1. AB ÜYESİ ÜLKELERDE SOSYAL GÜVENLİK UYGULAMALARI 45
1.1. Almanya Sosyal Güvenlik Sistemi 45
1.1.1. Yaşlılık Sigortası 45
1.1.2. Maluliyet Sigortası 46
1.1.3. Dul ve Yetim Aylıkları 46
1.1.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası 47
1.1.5. Hastalık ve Analık Sigortası 48
1.1.6. Aile Yardımları 49
1.1.7. Sağlık Sigortası 50
1.1.8. İşsizlik Sigortası 51
1.1.9. Uzun Süreli Bakım Sigortası 52
1.2. Avusturya Sosyal Güvenlik Sistemi 53
1.2.1. Yaşlılık Sigortası 53
1.2.2. Maluliyet Sigortası 54
1.2.3. Dul ve Yetim Aylıkları 54
1.2.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası 54
1.2.5. Hastalık ve Analık Sigortası 55
1.2.6. Aile Yardımları 55
1.2.7. Sağlık Sigortası 55
1.2.8. İşsizlik Sigortası 56

1.2.9. Uzun Süreli Bakım Yardımı 56
1.3. Belçika Sosyal Güvenlik Sistemi 56
1.3.1. Yaşlılık Sigortası 57
1.3.2. Maluliyet Sigortası 58
1.3.3. Dul ve Yetim Aylıkları 59
1.3.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası 60
1.3.5. Hastalık ve Analık Sigortası 61
1.3.6. Aile Yardımları 62
1.3.7. Sağlık Sigortası 62
1.3.8. İşsizlik Sigortası 63
1.4. Birleşik Krallık Sosyal Güvenlik Sistemi 63
1.4.1. Yaşlılık Sigortası 64
1.4.2. Maluliyet Sigortası 64
1.4.3. Dul ve Yetim Aylıkları 64
1.4.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası 65
1.4.5. Hastalık ve Analık Sigortası 65
1.4.6. Aile Yardımları 66
1.4.7. Sağlık Sigortası 66
1.4.8. İşsizlik Sigortası 67
1.5. Bulgaristan Sosyal Güvenlik Sistemi 67
1.5.1. Yaşlılık Sigortası 68
1.5.2. Maluliyet Sigortası 68
1.5.3. Dul ve Yetim Aylıkları 68
1.5.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası 69
1.5.5. Hastalık ve Analık Sigortası 69
1.5.6. Aile Yardımları 69
1.5.7. Sağlık Sigortası 70
1.5.8. İşsizlik Sigortası 70
1.6. Çek Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Sistemi 71
1.6.1. Yaşlılık Sigortası 71
1.6.2. Maluliyet Sigortası 72
1.6.3. Dul ve Yetim Aylıkları 72

1.6.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası 73
1.6.5. Hastalık ve Analık Sigortası 73
1.6.6. Aile Yardımları... 75
1.6.7. Sağlık Sigortası 75
1.6.8. İşsizlik Yardımı 76
1.7. Danimarka Sosyal Güvenlik Sistemi... 76
1.7.1. Yaşlılık Sigortası 77
1.7.2. Maluliyet Sigortası... 78
1.7.3. Dul ve Yetim Aylıkları 78
1.7.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası 78
1.7.5. Hastalık ve Analık Sigortası 79
1.7.6. Aile Yardımları... 80
1.7.7. Sağlık Sigortası 80
1.7.8. İşsizlik Sigortası... 81
1.8. Estonya Sosyal Güvenlik Sistemi 82
1.8.1. Yaşlılık Sigortası 82
1.8.2. Maluliyet Sigortası... 83
1.8.3. Dul ve Yetim Aylıkları 83
1.8.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası 84
1.8.5. Hastalık ve Analık Sigortası 84
1.8.6. Aile Yardımları... 85
1.8.7. Sağlık Sigortası 86
1.8.8. İşsizlik Sigortası... 87
1.8.9. Uzun Süreli Bakım Sigortası 88
1.9. Finlandiya Sosyal Güvenlik Sistemi 89
1.9.1. Yaşlılık Sigortası 90
1.9.2. Maluliyet Sigortası... 90
1.9.3. Dul ve Yetim Aylıkları 91
1.9.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası 93
1.9.5. Hastalık ve Analık Sigortası 94
1.9.6. Aile Yardımları... 94
1.9.7. Sağlık Sigortası 95

1.9.8. İşsizlik Sigortası 96
1.9.9. Uzun Süreli Bakım Sigortası 97
1.10. Fransa Sosyal Güvenlik Sistemi 97
1.10.1. Yaşlılık Sigortası 98
1.10.2. Maluliyet Sigortası 98
1.10.3. Dul ve Yetim Aylıkları 98
1.10.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası 99
1.10.5. Hastalık ve Analık Sigortası 99
1.10.6. Aile Yardımları 99
1.10.7. Sağlık Sigortası 99
1.10.8. İşsizlik Sigortası 100
1.11. Hollanda Sosyal Güvenlik Sistemi 100
1.11.1. Yaşlılık Sigortası 100
1.11.2. Maluliyet Sigortası 101
1.11.3. Dul ve Yetim Aylıkları 102
1.11.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası 103
1.11.5. Hastalık ve Analık Sigortası 103
1.11.6. Aile Yardımları 104
1.11.7. Sağlık Sigortası 105
1.11.8. İşsizlik Sigortası 106
1.12. İrlanda Sosyal Güvenlik Sistemi 107
1.12.1. Yaşlılık Sigortası 107
1.12.2. Maluliyet Sigortası 109
1.12.3. Dul ve Yetim Aylıkları 109
1.12.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası 109
1.12.5. Hastalık ve Analık Sigortası 109
1.12.6. Aile Yardımları 110
1.12.7. Sağlık Sigortası 110
1.12.8. İşsizlik Sigortası 110
1.13. İspanya Sosyal Güvenlik Sistemi 111
1.13.1. Yaşlılık Aylığı 111
1.13.2. Maluliyet Sigortası 112

1.13.3. Dul ve Yetim Aylıkları 112
1.13.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası 113
1.13.5. Hastalık ve Analık Yardımları.. 113
1.13.6. Aile Yardımları.. 114
1.13.7. Sağlık Sigortası 114
1.13.8. İşsizlik Sigortası... 115
1.14. İsveç Sosyal Güvenlik Sistemi 115
1.14.1. Yaşlılık Sigortası 116
1.14.2. Maluliyet Sigortası... 116
1.14.3. Dul ve Yetim Aylıkları 117
1.14.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası 117
1.14.5. Hastalık ve Analık Sigortası 118
1.14.6. Aile Yardımları.. 119
1.14.7. Sağlık Sigortası 119
1.14.8. İşsizlik Sigortası... 120
1.15. İtalya Sosyal Güvenlik Sistemi 120
1.15.1. Yaşlılık Aylığı.. 122
1.15.2. Maluliyet Aylığı 123
1.15.3. Dul ve Yetim Aylıkları 123
1.15.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası 124
1.15.5. Hastalık ve Analık Sigortası 124
1.15.6. Aile Yardımları.. 124
1.15.7. Sağlık Sigortası 125
1.15.8. İşsizlik Sigortası... 125
1.16. Letonya Sosyal Güvenlik Sistemi 126
1.16.1. Yaşlılık Sigortası 126
1.16.2. Maluliyet Sigortası... 126
1.16.3. Dul ve Yetim Aylıkları 127
1.16.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası 127
1.16.5. Hastalık ve Analık Yardımları.. 128
1.16.6. Aile Yardımları.. 128
1.16.7. Sağlık Sigortası 128

1.16.8. İşsizlik Sigortası 128
1.17. Litvanya Sosyal Güvenlik Sistemi 129
1.17.1. Yaşlılık Sigortası 129
1.17.2. Maluliyet Sigortası 129
1.17.3. Dul ve Yetim Aylıkları 130
1.17.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası 130
1.17.5. Hastalık ve Analık Sigortası 131
1.17.6. Aile Yardımları 132
1.17.7. Sağlık Sigortası 132
1.17.8. İşsizlik Yardımı 133
1.18. Lüksemburg Sosyal Güvenlik Sistemi 134
1.18.1. Yaşlılık Sigortası 135
1.18.2. Maluliyet Sigortası 135
1.18.3. Dul ve Yetim Aylıkları 135
1.18.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı 136
1.18.5. Hastalık ve Analık Sigortası 137
1.18.6. Aile Yardımları 139
1.18.7. Sağlık Sigortası 140
1.18.8. İşsizlik Yardımı 140
1.19. Macaristan Sosyal Güvenlik Sistemi 141
1.19.1. Yaşlılık Sigortası 141
1.19.2. Maluliyet Sigortası 142
1.19.3. Dul ve Yetim Aylıkları 142
1.19.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası 143
1.19.5. Hastalık ve Analık Yardımları 143
1.19.6. Aile Yardımları 143
1.19.7. Sağlık Sigortası 144
1.19.8. İşsizlik Sigortası 144
1.20. Malta Sosyal Güvenlik Sistemi 144
1.20.1. Yaşlılık Sigortası 145
1.20.2. Maluliyet Sigortası 145
1.20.3. Dul ve Yetim Aylıkları 146

1.20.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası 146
1.20.5. Hastalık ve Analık Sigortası 147
1.20.6. Aile Yardımları.. 147
1.20.7. Sağlık Sigortası 147
1.20.8. İşsizlik Sigortası.. 148
1.21. Polonya Sosyal Güvenlik Sistemi 148
1.21.1. Yaşlılık Sigortası 148
1.21.2. Maluliyet Sigortası... 150
1.21.3. Dul ve Yetim Aylıkları 151
1.21.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası 152
1.21.5. Hastalık ve Analık Sigortası 153
1.21.6. Aile Yardımları.. 154
1.21.7. Sağlık Sigortası 155
1.22. Portekiz Sosyal Güvenlik Sistemi 156
1.22.1. Yaşlılık Sigortası 158
1.22.2. Maluliyet Sigortası... 159
1.22.3. Dul ve Yetim Aylıkları 159
1.22.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası 160
1.22.5. Hastalık ve Analık Sigortası 160
1.22.6. Aile Yardımları.. 161
1.22.7. Sağlık Sigortası 161
1.22.8. İşsizlik Sigortası.. 162
1.23. Romanya Sosyal Güvenlik Sistemi 162
1.23.1. Yaşlılık Aylığı.. 162
1.23.2. Maluliyet Aylığı 163
1.23.3. Dul ve Yetim Aylıkları 164
1.23.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası 164
1.23.5. Hastalık ve Analık Yardımları... 165
1.23.6. Aile Yardımları.. 165
1.23.7. Sağlık Sigortası 165
1.23.8. İşsizlik Sigortası.. 166
1.24. Slovakya Sosyal Güvenlik Sistemi 166
1.24.1. Yaşlılık Sigortası 166
1.24.2. Maluliyet Sigortası... 167

1.24.3. Dul ve Yetim Aylıkları 167
1.24.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası 167
1.24.5. Hastalık ve Analık Sigortası 167
1.24.6. Aile Yardımları.. 168
1.24.7. Sağlık Sigortası.. 168
1.24.8. İşsizlik Sigortası... 168
1.24.9. İflas Sigortası 169
1.25. Slovenya Sosyal Güvenlik Sistemi 169
1.25.1. Yaşlılık Sigortası 171
1.25.2. Maluliyet Sigortası... 171
1.25.3. Dul ve Yetim Aylıkları 172
1.25.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası 172
1.25.5. Hastalık ve Analık Sigortası 172
1.25.6. Aile Yardımları.. 173
1.25.7. Sağlık Sigortası.. 173
1.25.8. İşsizlik Sigortası... 174
1.26. Yunanistan Sosyal Güvenlik Sistemi... 174
1.26.1. Yaşlılık Sigortası 175
1.26.2. Maluliyet Sigortası... 175
1.26.3. Dul ve Yetim Aylıkları 175
1.26.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası 176
1.26.5. Hastalık ve Analık Sigortası 176
1.26.6. Aile Yardımları.. 176
1.26.7. Sağlık Sigortası.. 177
1.26.8. İşsizlik Sigortası... 177
1.27. Güney Kıbrıs Rum Yönetimi Sosyal Güvenlik Sistemi......................... 177
1.27.1. Yaşlılık Sigortası 177
1.27.2. Maluliyet Sigortası... 178
1.27.3. Dul ve Yetim Aylıkları 178
1.27.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası 179
1.27.5. Hastalık ve Analık Sigortası 179
1.27.6. Aile Yardımları.. 179
1.27.7. Sağlık Sigortası.. 180
1.27.8. İşsizlik Sigortası... 180
2. AB ÜYESİ ÜLKELERDE SOSYAL GÜVENLİK REFORMLARI 180
2.1. Almanya 180
2.2. Avusturya 185

2.3. Belçika 191
2.4. Birleşik Krallık 193
2.5. Bulgaristan 194
2.6. Çek Cumhuriyeti 196
2.7. Danimarka 201
2.8. Estonya 204
2.9. Finlandiya 211
2.10. Fransa 221
2.11. Hollanda 228
2.12. İrlanda 233
2.13. İspanya 235
2.14. İsveç 237
2.15. İtalya 240
2.16. Letonya 243
2.17. Litvanya 245
2.18. Lüksemburg 249
2.19. Macaristan 254
2.20. Malta 256
2.21. Polonya 257
2.22. Portekiz 262
2.23. Romanya 267
2.24. Slovakya 269
2.25. Slovenya 272
2.26. Yunanistan 274
2.27. Güney Kıbrıs Rum Yönetimi 278

BÖLÜM III
AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SOSYAL GÜVENLİK DENETİMİ
ve
KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELE

1. AB ÜYESİ BAZI ÜLKELERDE SOSYAL GÜVENLİK DENETİMİ 285
1.1. Almanya 285
1.2. Belçika 285

1.3. Birleşik Krallık 286
1.4. Bulgaristan 286
1.5. Çek Cumhuriyeti 286
1.6. Estonya 287
1.7. Finlandiya 288
1.8. Fransa 288
1.9. İrlanda 289
1.10. İtalya 289
1.11. Letonya 289
1.12. Litvanya 290
1.13. Lüksemburg 291
1.14. Macaristan 292
1.15. Polonya 292
1.16. Romanya 293
1.17. Slovakya 293
1.18. Slovenya 293
2. AB ÜYESİ ÜLKELERDE KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELE TEDBİR ve POLİTİKALARI 294
2.1. Politika Yaklaşımları 296
2.1.1. Caydırma Politikası – Tespiti Artırıcı Tedbirler 296
2.1.2. Önleyici Tedbirler 296
2.1.3. İyileştirici Tedbirler 297
2.1.4. Taahhüdü Teşvik 297
2.2. Etkinlik 298

EKLER 299

EK 1. AB ÜYESİ ÜLKELERDE SOSYAL GÜVENLİK TEŞKİLAT YAPISI 300
Ek 1.1. Almanya Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı 300
Ek 1.2. Avusturya Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı 301
Ek 1.3. Belçika Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı 302
Ek 1.4. Birleşik Krallık Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı 303

Ek 1.5. Bulgaristan Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı 304
Ek 1.6. Çek Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı 305
Ek 1.7. Danimarka Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı 306
Ek. 1.8. Estonya Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı 307
Ek. 1.9. Finlandiya Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı 308
Ek. 1.10. Fransa Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı 309
Ek. 1.11. Hollanda Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı 310
Ek. 1.12. İrlanda Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı 311
Ek. 1.13. İspanya Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı 312
Ek. 1.14. İsveç Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı 313
Ek. 1.15. İtalya Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı 314
Ek. 1.16. Letonya Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı 315
Ek. 1.17. Litvanya Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı 316
Ek. 1.18. Lüksemburg Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı 317
Ek. 1.19. Macaristan Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı 318
Ek. 1.20. Malta Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı 319
Ek. 1.21. Polonya Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı 320
Ek. 1.22. Portekiz Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı 321
Ek. 1.23. Romanya Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı 322
Ek. 1.24. Slovakya Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı 323
Ek. 1.25. Slovenya Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı 324
Ek. 1.26. Yunanistan Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı 325
Ek. 1.27. Güney Kıbrıs Rum Yönetimi Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı 326

EK 2. AB ÜYESİ ÜLKELERDE SOSYAL GÜVENLİK REFORMLARININ TARİHSEL SÜRECİ 327
Ek 2.1. Almanya Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci 327
Ek 2.2. Avusturya Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci 329
Ek 2.3. Belçika Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci 331
Ek 2.4. Birleşik Krallık Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci 332
Ek 2.5. Bulgaristan Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci 333
Ek 2.6. Çek Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci 334

Ek 2.7. Danimarka Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci 335
Ek 2.8. Estonya Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci 336
Ek 2.9. Finlandiya Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci 337
Ek 2.10. Fransa Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci 339
Ek 2.11. Hollanda Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci 341
Ek 2.12. İrlanda Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci 342
Ek 2.13. İspanya Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci 343
Ek 2.14. İsveç Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci 344
Ek 2.15. İtalya Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci 345
Ek 2.16. Letonya Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci 347
Ek 2.17. Litvanya Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci 348
Ek 2.18. Lüksemburg Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci 349
Ek 2.19. Macaristan Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci 350
Ek 2.20. Malta Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci 351
Ek 2.21. Polonya Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci 352
Ek 2.22. Portekiz Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci 353
Ek 2.23. Romanya Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci 355
Ek 2.24. Slovakya Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci 356
Ek 2.25. Slovenya Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci 357
Ek 2.26. Yunanistan Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci 358
Ek 2.27. Güney Kıbrıs Rum Yönetimi Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci 360

KAYNAKÇA 361

TABLOLAR

Tablo 1. Avrupa Komisyonu Politika Alanları ve Sorumlu Komiserleri (2012) 42
Tablo 2. Hollanda Çocuk Yardımı Miktarları (1 Ocak 1995 öncesinde doğan)....104
Tablo 3. Hollanda Çocuk Yardımı Miktarları
(1 Ocak 1995 tarihinden sonra doğan) 105
Tablo 4. Polonya'da Çok Sütunlu Yapı...149
Tablo 5. Polonya'da Maluliyet Aylıklarının Özürlülüğe Göre Derecelendirilmiş
Yapısı (2009)...151
Tablo 6. Kayıt Dışı ile Mücadelenin Üç Odağı 295
Tablo 7. Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Tedbirlerinin Etkililiği.........................298

KISALTMALAR

AB	: Avrupa Birliği
ABD	: Amerika Birleşik Devleti
ABİA	: Avrupa Birliği İşleyişi Hakkında Anlaşma
AGIRC	: The General Association of Pensions Institutions for Managerial Staffs
AKÇT	: Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu
ARRCO	: The Association of Complementary Retirement Pensions Schemes
ASSK	: Avrupa Sağlık Sigorta Kartı
AT	: Avusturya
BE	: Belçika
BG	: Bulgaristan
CNAF	: National Family Allowances Fund
CY	: Güney Kıbrıs Rum Yönetimi
CZ	: Çek Cumhuriyeti
DE	: Almanya
DK	: Danimarka
EE	: Estonya
EL	: Yunanistan
ES	: İspanya
EUROSTAT	: Statistical Office of European Communities
FI	: Finlandiya
FR	: Fransa
GSS	: Genel Sağlık Sigortası
GSYİH	: Gayri Safi Yurtiçi Hasıla
HU	: Macaristan
IE	: İrlanda
ISSA	: International Social Security Association
IT	: İtalya

İŞKUR : Türkiye İş Kurumu
LT : Litvanya
LU : Lüksemburg
LV : Letonya
MISSOC : Mutual Information System on Social Protection
MT : Malta
NL : Hollanda
OECD : Organization for Economic Co-operation and Development
PL : Polonya
PT : Portekiz
RO : Romanya
SE : İsveç
SGK : Sosyal Güvenlik Kurumu
SI : Slovenya
SK : Slovakya
SSA : The Social Security Administration
TÜİK : Türkiye İstatistik Kurumu
UK : İngiltere

BÖLÜM I

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SOSYAL GÜVENLİĞE GENEL BAKIŞ

1. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SOSYAL GÜVENLİĞİN GELİŞİMİ[1]

Sosyal güvenlik sistemleri, bazı temel prensipler dışında, ülkelerin toplumsal yapıları, geçmişleri ve ekonomik durumlarına göre ihtiyaçları doğrultusunda şekillenen yapılardır. Avrupa Birliği (AB) içerisinde de sosyal güvenlik sistemleri ve uygulamaları ülkeden ülkeye büyük farklılıklar göstermektedir. Bu nedenle AB düzeyinde sosyal güvenliğe ilişkin olarak uygulanan müktesebat, ülkelerin sosyal güvenlik sistemlerini yakınlaştırmak ya da uyumlaştırmaktan ziyade, Ortak Pazarın temel taşlarından olan serbest dolaşım ilkesinin sağlıklı işlemesi için gereken önlemleri almak amacını taşımaktadır. Bunun yanında, son dönemde AB Komisyonu tarafından Birlik düzeyinde sosyal güvenlik alanında bazı temel ilkeleri belirlemeye dönük çeşitli girişimlerde hayata geçirilmektedir.

Sosyal güvenliğe ilişkin bağlayıcı düzenlemeleri içeren sosyal güvenliğin koordinasyonu ile daha ziyade hedefleri belirleyen ve henüz bağlayıcı düzenlemeler içermeyen sosyal güvenliğin modernleştirilmesi hususundaki belgeler bu kapsamda önem arz etmektedir.

Üye ülkeler arasında sosyal güvenliğin koordinasyonun sağlanmasına yönelik tedbirler, 1957 yılında Roma Antlaşması ile Avrupa Ekonomik Topluluğu'nun kurulmasının hemen ardından yayınlanan 3/58 ve 4/58 sayılı tüzükler ile alınmıştır. İzleyen yıllarda daha geniş kapsamlı bir koordinasyon müktesebatı oluşturma yönündeki çabalar, 1408/71[2] sayılı "Birlik içinde Dolaşan İşçiler ve Ailelerinin Sosyal Güvenlik Rejimlerinin Uygulaması Hakkında Tüzük"ün yayınlanması ile sonlanmıştır. Ayrıca, Tüzüğün yayınlanmasının ardından 574/72 sayılı Uygulama Tüzüğü de yayınlanmıştır.

1408/71 sayılı Tüzük, AB üyesi ülke vatandaşlarının sosyal güvenlik haklarının serbest dolaşım ilkesi çerçevesinde birleştirilmesini ve korunmasını amaçlamakta, kapsadığı sigorta kollarını ve kişileri ayrıntılı biçimde tanımlamaktadır. Tüzük ile AB üyeleri arasında bir uyumlaştırma değil, koordinasyon çalışması yapılmıştır. Bu belge ile temel olarak;

---

1 Bu kısım, Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından basılan Varol DUR'a ait "Avrupa Birliği'nde Esnek Güvence ve Türkiye Uygulamaları" konulu uzmanlık tezinden alıntılanmıştır.

2 http://www.mct.ro/img/files_up/1170064620Reg%20Cons%201408_71.pdf (Erişim:12/04/2012).

- Vatandaşlığa dayalı ayrımcılığın yasaklanması,
- Kişinin ekonomik faaliyetini sürdürdüğü üye devletin sosyal güvenlik mevzuatının uygulanması,
- Yararlananın ikamet etmediği veya "artık" ikamet etmediği üye devletteki haklarının transferi,
- Bu hakların kazanılması için öngörülen sürenin tamamlanmasında zaman kayıplarının önlenmesi amacıyla, farklı üye devletlerde geçen sürelerin birleştirilmesi hedeflenmiştir.

Tüzük kapsamında işçi tanımı; zorunlu sigortalı ya da tercihe bağlı devamlı sigorta ile bir ya da birden fazla sigorta kolu kapsamında sigortalı olup istihdam edilenler, isteğe bağlı sigortalılar, kendi hesabına çalışanlar, belirli şartları sağlamak koşuluyla sınır çalışanları, mevsimlik çalışanlar, aile bireyleri ve hak sahipleri ile göçmenler ve vatansızlardır (Tüzük 1998'de devlet memurları ve 1999'da öğrencileri kapsayacak biçimde genişletilmiştir). Hastalık ve analık, malullük, yaşlılık, hak sahipliği, iş kazası ve meslek hastalığı, işsizlik sigortaları ile ölüm halinde yapılan ödemeler ve aile yardımları tüzük kapsamında değerlendirilmektedir. Tüzük kapsamına üye ülke vatandaşları, üye ülkelerden birinde bulunan göçmenler ve vatansızlar, bunların tamamının aileleri ile hak sahipleri girmektedir. Aile bireyi kavramı sigortalının geçindirmek ile yükümlü olduğu kişiler anlamında kullanılmaktadır.

Sayılan sigorta kolları kapsamında gelir ya da yardıma hak kazanıp, kendi ülkesi dışında bir Avrupa Birliği ülkesinde bulunan ya da yaşayan işçinin geliri veya tıbbi masrafları, işçinin bulunduğu ülkedeki sorumlu kuruluş tarafından karşılanıp, daha sonra işçinin bağlı olduğu esas kuruluştan istenir. Tüzük, bir AB üyesi ülke sosyal sigorta yükümlüsü iken başka bir üye ülkenin zorunlu sosyal sigorta sistemine dahil olan sigortalılara, kapsamı dahilinde bulunduğu önceki sosyal sigorta sistemine ödediği primlerin iade edilmesine müsaade etmemektedir.

Ulusal kanunlara göre bir yardıma hak kazanmada veya yardımın hesaplanmasında gerekli olan staj süresi yetersizse, ilgililerin serbest dolaşım kuralları çerçevesinde gereksinim konusu süreyi başka bir veya birden fazla üye devlet ülkesinde tamamlamış olmaları halinde, ulusal yeterlilik şartı yerine getirilmiş sayılır. Bazı istisnalarla, üye ülkelerin kendi vatandaşlarına sosyal güvenlik yardımlarına ek olarak ödedikleri veya

sağladıkları sosyal yardımlar dahil olmak üzere bir üye devlet ülkesinde hak kazanılan gelir ve aylıklar, ilgililerin ikametlerini menşe ülkeye veya başka bir üye ülkeye naklettiklerinde talepleri halinde yetkili kurumlar tarafından o ülkeye ihraç edilir.

1408/71 sayılı tüzük 2009 yılından itibaren yerini 883/2004[3] sayılı tüzüğe bırakmıştır. Bu tüzük ile 1408/71 sayılı tüzüğün temel felsefesi korunmakla birlikte, sosyal güvenliğin koordinasyonun kapsamı, hem sigortalılar hem de sigorta kolları bakımından genişleyecektir. Bu çerçevede emekliler de sosyal güvenliğin koordinasyonu kapsamına alınmış, işsizlik ödeneğinin ihracı genişletilmiş ve erken emeklilik ve kısmi emeklilik gibi emekliliğe geçiş sistemleri de 883/2004 sayılı tüzüğe dahil edilmiştir. Yeni tüzükle birlikte getirilen yenilikler genel olarak şunlardır:

- Sigortalılar ve haklar bakımından kapsamın genişletilmesi yoluyla sigortalıların hakları güçlendirilmiştir.
- Sadece aktif nüfusun değil üye ülkelerin sosyal güvenlik mevzuatlarına dahil tüm vatandaşların tüzük kapsamına alınması sağlanmıştır.
- Kademeli ya da erken emeklilik gibi emeklilik öncesi rejimlerin de kapsama alınmasıyla kapsamdaki sigorta kolları sayısı artmıştır.
- Kişiler bir başka Birlik üyesi ülkede iş aramaya gittiğinde işsizlik yardımı haklarının transfer edilmesine imkân tanıyan bir düzenleme yapılmıştır.
- Özellikle bir ülkede ikamet edip, diğerinde çalışan sınır işçileri için ayrımcılığın önlenmesine dönük tedbirleri kuvvetlendiren düzenlemeler yapılmıştır.
- Sosyal güvenlik haklarının ihraç hakkı artırılmıştır.
- İyi yönetişime yönelik ilkeler hayata geçirilmiştir.

2. AB KOMİSYONU TARAFINDAN YAYINLANAN BELGELER

Özellikle 2000'li yıllardan sonra, Komisyon tarafından, ulusların yetkilerindeki sosyal politika alanına dair sorumlulukların giderek daha fazlasını Birliğe devretme yönünde çalışmalar yapıldığı gözlenmektedir. Bu çalışmalar radikal çıkışlar yerine, belli

3 http://eur-lex.Europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:166:0001:0123:EN:PDF (Erişim:12/04/2012).

alanlarda asgari düzeyleri belirlemek, çeşitli hedefler koymak ve izleme mekanizmaları oluşturmak şeklinde kendini göstermiştir. Açık koordinasyon metodu olarak anılan ve ülkelerin belli hedefler doğrultusunda iyi uygulama örneklerini değerlendirmelerine imkân veren bağlayıcı olmayan düzenlemeler bu çalışmalar doğrultusunda kullanılan en önemli araç olmuştur.

Komisyonun, bu doğrultuda yayınladığı belgelerin temel amacının, sosyal güvenlik sisteminin modernleştirilmesi olduğunu söylemek mümkündür. Bu çerçevede, daha önce yayınlanmış çeşitli dokümanlardan bahsetmek mümkünse de, ilk önemli çıkış 2003 tarihli ve 803 sayılı Komisyon Bildirisi olmuştur. Bu bildiri çalışabilirliği, çalışma yoluyla gelir elde etmeyi ve herkes için üst düzey sosyal korumayı sağlarken, bir taraftan da üye ülkelerin bütçelerine yük getirmelerinden kaçınmayı hedeflemektedir. Üye ülkelerin sosyal koruma sistemlerini modernize etmek, yüksek sosyal yardımların çalışmayı olumsuz etkilemesini engellemek ve uygun koşulları oluşturarak çalışmanın daha çekici hale getirilmesini sağlamak açısından önem kazanmaktadır. “Çalışma yoluyla gelir elde etmek/Making work pay” ifadesi, vergi ve sosyal yardım sisteminde yapılacak reform çalışmalarıyla bir işe girmenin, bir işte çalışmaya devam etmenin, verimliliği artırmanın ve eğitim-öğretime yatırım yapmanın daha cazip hale getirilmesi anlamına gelmektedir.

2005 tarih ve 706 sayılı Komisyon Bildirisiyle de, açık koordinasyon yönteminin sosyal koruma ve sosyal içerme konularında nasıl işleyeceğine ilişkin tavsiyeler ve bu alanda hedefler yayınlanmıştır. Bu çerçevede üç temel hedef belirlenmiştir. Bunlardan ilki ulaşılabilir, etkin ve finansal olarak sürdürülebilir sosyal koruma sistemleri ve sosyal içerme politikalarıyla sosyal kaynaşma ve fırsat eşitliğinin desteklenmesidir. İkincisi Lizbon istihdam hedefleri ve sosyal taraflarca yayınlanan “Sürdürülebilir Gelişim Stratejisi” doğrultusunda, daha yüksek ekonomik büyüme ve daha fazla işin sağlanmasıdır. Son hedefse, bu alandaki politikaların üretimi, uygulaması ve izlenmesine sosyal tarafların katılımını geliştirmek, şeffaflığı sağlamak ve iyi yönetim ilkesini hayata geçirmektir.

Görüldüğü gibi, bildiriler hedef koyan metinler olup, Komisyon tarafından gerçekleştirilen düzenli izlemelerle desteklenmişlerdir.

2010 tarihinde yayınlanan “Emeklilik Sistemi Üzerine Yeşil Kitap” ve bu kitaptaki görüşlere gelen sosyal taraf yorumlarını da içeren “Beyaz Kitap: Yeterli, Güvenli ve Sürdürülebilir Emeklilik Gündemi” yayınlanmıştır. Bu dokümanlar, Komisyonun bu alanda attığı en somut adımları içermektedir. Çünkü Yeşil Kitap ve Beyaz Kitap, bağlayıcı hükümler içeren AB düzeyindeki kanuni düzenlemelerin hazırlık çalışmaları olarak da değerlendirilmektedir.

Beyaz Kitap'ın temel iki vurgusu yaşlanma ve emeklilik/istihdam ilişkisinin sağlanmasıdır. Bu çerçevede Komisyon uzun vadede alacağı tedbirleri şu şekilde sıralamıştır:

- Emeklilik reformları daha sıkı ve daha yakından takip edilecektir. Bunun için mevcut izleme mekanizmaları geliştirilecektir.
- Emeklilik reformlarının finansal açıdan desteklenmesini sağlayacak finansal yapı oluşturulacaktır.
- Emeklilikteki cinsiyetler arası farkı aza indirmek üzere iyi uygulama örnekleri tanımlanacak ve tavsiye edilecektir.
- "2012 Avrupa Aktif Yaşlanma ve Nesiller Arası Dayanışma Yılı" boyunca Komisyon bu alanda gerekli farkındalığı arttırma çalışmalarında bulunacaktır.
- Komisyon, "Avrupa 2020 Vizyonu" için, koordinasyon sağlayacak ve özellikle kadınlar olmak üzere yaşlıların daha uzun süre çalışma hayatında kalmaları için desteğini artıracak, bu alandaki projelere finansal destek verecektir.
- Komisyon, söz konusu alanla ilgili 2014-2020 yılları için hazırlanmış periyoda göre, ülkelerin Avrupa Sosyal Fonu'ndan kaynak kullanımlarını destekleyecektir.
- Komisyon, zorunlu emeklilik kollarının, tüm tarafların onayı ve görüşü alınarak nasıl revize edilebileceği üzerinde çalışacaktır.
- Komisyon ayrıca, tamamlayıcı özel emeklilik fonlarının oluşturulması için de çeşitli önlemler alacaktır. Burada da iyi uygulamaya sahip ülkelerin tecrübelerini paylaşması, toplanan vergi ve primlerin etkinliğinin irdelenmesi, çalışanların korunması ve üçüncü sütun emeklilik sisteminin getirilerinin kalitesinin yükseltilmesi gibi çeşitli faaliyetlerde bulunacaktır.

3. AVRUPA BİRLİĞİ'NDE AVRUPA SOSYAL POLİTİKASININ ETKİSİ

Avrupa sosyal hedeflerinin varlığı ve Avrupa sosyal politikasının olası gelişimi her zaman oldukça hassas bir konu olarak karşımıza çıkmıştır. Kuruluş aşamasından bu yana, Avrupa Topluluğu'nun (şu anki Avrupa Birliği) sosyal alanda yetki sahibi olup olmaması gerektiği sürekli bir tartışma konusu olmuştur.

Avrupa Topluluğu'nun kuruluş aşamasında Antlaşmaya asgari sosyal standartların dahil edilip edilmemesi konusunda tartışmalar yaşanmış, ancak bu sorunun yanıtı olumsuz olmuştur. Üretkenlik arttıkça ve ortak bir pazar oluşturuldukça işçilerin yaşam standartlarının da iyileşeceğine inanılmıştır. Yüksek sosyal standartlar, etkinliğin ödülü ve

işlevsel bir ortak pazarın sonucu olacağı için, Avrupa düzeyinde bir sosyal boyuta ihtiyaç görülmemiştir.

Sosyal standartların kabul edilmemesinin tek istisnası ise, ücretler konusunda kadın ve erkekler için eşit muamele olarak karşımıza çıkmaktadır. Bunun nedeni ise, erkek çalışanlara kıyasla geleneksel olarak daha düşük ücretler alan kadın çalışanların ücretlerinde görülen farklılıkların, üretim maliyetlerinde bozulmaya yol açabileceği düşüncesi olmuştur. İlerleyen yıllarda Avrupa Birliği'ne kendi sosyal politikasını geliştirme konusunda daha fazla yetki verilmemiştir. Avrupa Birliği'nin daha fazla yetki kazanması farklı aşamalarda ve tedrici olmuştur.

Bugün Avrupa Birliği'nin sosyal politika ve istihdam politikası hedeflerinde, ilkelerinde ve politika alanlarında daha fazla yer edindiği göz ardı edilemez bir gerçek olarak karşımıza çıkmaktadır. "Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Anlaşma (ABİA)" Madde 9'da şunlar belirtilmiştir: "Birlik, politikalarını ve faaliyetlerini tanımlarken ve uygularken, yüksek düzeyde istihdam, yeterli düzeyde sosyal korumanın sağlanması, sosyal dışlanma ile mücadele, yüksek eğitim düzeyi ve insan sağlığının korunmasına ilişkin gereklilikleri de göz önünde bulundurur". Bunun yanı sıra, Antlaşmaya şu da eklenmiştir: "Birlik, politikalarını ve faaliyetlerini tanımlarken cinsiyete, ırksal ve etnik kökene, din ve inanca, yaşa veya cinsel eğilime dayalı ayrımcılıkla mücadeleyi amaçlar" (ABİA Madde 10).

Avrupa Birliği'nin temel hedeflerinden biri eşit muamele hakkıdır. Bu kapsamda Antlaşma, "Antlaşmaların uygulanması kapsamında, antlaşma içerisinde yer alan özel hükümlere halel getirmeden, uyruğa dayalı her türlü ayrımcılık yasaktır" (ABİA Madde 18) ve "Konsey, özel yasama prosedürü ile uyum içerisinde oybirliği ile hareket ederek ve Avrupa Parlamentosu'nun iznini alarak cinsiyete, ırksal ve etnik kökene, dine ve inanca, bedensel özürlülüğe veya cinsel eğilime dayalı ayrımcılığa karşı uygun önlemleri alabilir" ifadelerine yer vermektedir (ABİA Madde 19).

Antlaşmada aynı zamanda Birliğin istihdam alanında sahip olduğu önemli rol de dikkate alınmaktadır. Antlaşma, Avrupa Birliği'nin üye devletlere istihdam politikası alanında verilen birincil sorumluluğu tamamlayıcı bir role sahip olduğunu ve ulusal istihdam politikasının Birliğin ekonomik politikasını yansıtacak şekilde belirlenmesi için üye devletlerin çabalarını koordine etme izni olduğunu belirtmektedir. "Birlik, üye devletler arasında işbirliğini teşvik etmek ve eylemlerini desteklemek, gerekli görüldüğünde tamamlamak suretiyle yüksek istihdam seviyesine katkıda bulunur. Bunu yaparken üye devletlerin yetkilerine de gerekli saygı gösterilir. Yüksek istihdam seviyesi hedefi, Birlik politikalarının ve faaliyetlerinin oluşturulmasında ve uygulanmasında dikkate alınır"

(ABİA Madde 147). "Madde 150'de atıfta bulunulan Bölgeler Komitesi ve İstihdam Komitesi her sene üye devletlerin istihdam politikalarında göz önüne alacakları kılavuzlar oluşturur" (ABİA Madde 148).

Bunun yanı sıra, Avrupa Birliği'nin temel hedeflerinden biri de işçilerin serbest dolaşımını güvence altına almaktır, bu da "istihdam, ücretlendirme ve diğer çalışma ve istihdam koşulları açısından üye devletlerin işçileri arasında uyruğa dayalı ayrımcılığın ortadan kaldırılmasını" gerektirmektedir (ABİA Madde 45). Göçmen işçiler için sosyal güvenliğin koordinasyonu açısından bakıldığında, bu maddenin ayrı bir önemi vardır. 3/58 sayılı ilk Tüzük 883/2004 sayılı Tüzüğün oluşturduğu koordinasyon çerçevesinin öncüsüdür ve işçilerin serbest dolaşımı önündeki engellerin kaldırılması için gerekli görülmesi açısından Avrupa düzeyinde kabul edilen üçüncü hukuki araç olma özelliğini taşımaktadır.

Sosyal haklar ve istihdam konularında geniş haklar içeren Avrupa Birliği Temel Haklar Şartının ortaya çıkması AB'nin yetki alanını genişletmese de sosyal hakların uygulanmasını ve Avrupa Birliği'nin politikalarının yönünü bu doğrultuda etkilemiştir. Tam istihdamı ve sosyal ilerlemeyi hedefleyen dayanışma gibi sosyal değerler ve rekabete dayalı sosyal piyasa ekonomisi de AB'nin temelini oluşturan ilkeler arasında anılmaktadır (ABİA Madde 2 ve 3).

Sosyal politika, Antlaşmada ayrı bir başlık altında ele alınmakta olup, Avrupa Birliği'nin bu alanda üye devletler ile paylaştığı yetkiyi doğrular niteliktedir. Madde 151'de "Birlik ve üye devletler 18 Ekim 1961 tarihinde Torino'da imzalanan Avrupa Sosyal Şartı ve 1989'da imzalanan İşçilerin Temel Sosyal Haklarına ilişkin Topluluk Şartında belirlenmiş olan temel sosyal hakları hesaba katmak suretiyle, istihdamın kalıcı olarak arttırılması ve dışlanma ile mücadele için, istihdamın teşvik edilmesi, yaşam ve çalışma koşulları iyileştirilmesi ve bu iyileşme çalışmaları sürdürülürken uyumlaştırmalarının sağlanması için uygun sosyal koruma, yönetim ve iş gücü arasındaki diyalog ve insan kaynaklarının geliştirilmesini hedefler" denilmektedir. Bu amaçla Avrupa Parlamentosu ve Konsey:

(a) bilginin geliştirilmesi, bilgi ve en iyi uygulamaların alışverişinin geliştirilmesi, yenilikçi yaklaşımların teşvik edilmesi ve deneyimlerin değerlendirilmesi amacıyla, üye devletlerin kanunlarını ve tüzüklerini uyumlaştırmadan üye devletler arasındaki işbirliğini teşvik etmek üzere tasarlanmış önlemler alabilirler ve (b) paragraf 1 (a)–(i)'de belirtilen alanlarda Direktifler aracılığıyla her üye devletteki koşulları ve teknik kuralları da göz önünde tutarak aşamalı uygulama için asgari gereklilikler belirleyebilirler.

Bu madde sosyal güvenlikle alakalı olarak kendisine istinaden kabul edilen hükümlerin:

- Üye devletlerin kendi sosyal güvenlik sistemlerinin temel ilkelerini tanımlama haklarını ve mali dengeyi ciddi boyutta etkilemeyeceğini,
- Üye devletleri Antlaşmalara uygun daha bağlayıcı koruyucu önlemler almaktan alıkoyamayacağını belirtmektedir.

Avrupa Birliği yalnızca yukarıda bahsi geçen sosyal politika alanlarında üye devletler arasındaki işbirliğini teşvik eder ve eylemlerin koordinasyonunu kolaylaştırır. Ücretlendirmeye ilişkin konularda ve grev hakkı, örgütlenme hakkı ve lokavt uygulanması gibi toplu iş haklarına ilişkin olarak Avrupa Birliği'nin temel bir yetkisi yoktur.

Fakat, burada Avrupa Birliği'nin sosyal politika alanındaki yasama yetkisinin günümüzde Avrupa sosyal tarafları ile paylaşıldığının belirtilmesi gerekmektedir. İşçi ve işverenler için Birlik düzeyinde bir danışma mekanizmasının teşvik edilmesi ve taraflar arasında dengeli destek sağlayarak diyaloglarını kolaylaştırmak için ilgili önlemleri almak Komisyonun görevidir. Sosyal politika alanında öneriler sunmadan önce bile Komisyon, Birlik eylemi doğrultusunda yönetim ve çalışma istişaresine danışır ve "çalışma yönetiminin istemesi halinde, aralarındaki Birlik düzeyindeki diyalog, Antlaşmalar da dahil olmak üzere akdi ilişkilere dönüşebilir" (ABİA Madde 155). Bu durum, Avrupa sosyal taraflarının Avrupa sosyal politikasına ilişkin konularda, Komisyonun sahip olduğu yetkiden daha öncelikli bir yetkiye sahip olduğu anlamına gelmektedir.

Avrupa Birliği kurumları ve Avrupa sosyal tarafları yukarda bahsi geçen bu maddelere dayanarak çeşitli kanuni araçlar geliştirmişlerdir (Tüzükler, Direktifler, vb. Son yıllarda sosyal güvenlik alanında "Açık Koordinasyon Yöntemi (AKY)" çerçevesinde çoğu bağlayıcı olmayan araçlar kabul edilmiştir). Avrupa Birliği'nin yetkisini kullanmadığı veya yetki sahibi olmadığı ve üye devletlerin bu hakların kullanımına ilişkin koşulların belirlenmesi konusunda özgür olmaları halinde bile, üye devletler Avrupa Birliği hukukunun temel ilkelerini hesaba katmadan hareket edemezler. Malların ve hizmetlerin serbest dolaşımına ilişkin AB temel hükümlerinin uygulanması bu konuya ilişkin açık bir örnek teşkil etmektedir. İç pazara ilişkin temel ilkelerin uygulanmasının sosyal politika ve sağlık gibi ulusal alanlar üzerinde sahip olduğu dolaylı etkinin, AB'ye bu alanlarda verilen doğrudan yetkiden daha önemli olduğu söylenebilir.[4]

4 Sosyal Güvenlik Kurumu, "Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik Hukuku El Kitabı", Sosyal Güvenlik Kurumunun Kapasitesinin Arttırılması Projesi, Mart 2011, Ankara, s. 2-8.

4. AVRUPA BİRLİĞİ SOSYAL GÜVENLİK UYGULAMALARI

Tarihte, refah devletleriyle ulus devletler birbirini tamamlayıcı kavramlar olmuşlardır. Sosyal güvenlik, geleneksel olarak uyruk, vatandaşlık ya da ikametle ilişkili olarak tanımlanan "refah topluluğu"nun üyeleri için geçerli kılınmıştır. Bugünkü refah devletleri, yardımlara erişim konusunda, göçmenlik kuralları ve yardımlara hak kazanma koşullarının bir karışımını kullanmaktadır. Göçmenlik kuralları (bazı) yardımların talep edilmemesi koşuluyla ülkeye girişe izin verirken, yardımlara hak kazanma koşulları genel anlamda uyruk, prim ve ikamet ölçütlerini içermektedir.

Yardımlara hak kazanma koşulları, prim koşullarını karşılama, uyruk, ikamet süresi ya da kişinin yardım talep ederken veya alırken hazırda bulunması koşulunu yerine getirme gereksinimleri açısından ülkeden ülkeye farklılık göstermektedir.

Farklı yardım türleri farklı ölçütlerle kontrol edilmektedir. Göçmen işçilerin primli yardımlara erişimlerinin önündeki ana engeller, bir yardıma hak kazanmak için asgari sayıda bir dizi prim gerekliliğiyle ilgili olabildiği gibi, primli yardımların ihraç edilememesi ya da ihraçları konusunda kısıtlayıcı koşullar bulunması ile ilgili de olabilir. Primli yardımlar ulusal düzeyde istendiğinde uyruğa dayalı ayrımcılık olmamasına rağmen, bu yardımların ihracı söz konusu olduğunda ayrımcılıktan bahsedilebilmektedir. Bazı AB üyesi devletlerin mevzuatı, vatandaş olmayanların en azından yurtdışından bazı primli yardımlar talep etmesine müsaade etmezken, bazıları da yurtdışında yaşayan kendi vatandaşlarına vatandaş olmayanlardan daha yüksek miktarlarda ödeme yapmaktadır.

Bazı ülkeler vergilerden karşılanan yardımlara ikamet koşulu getirmiştir. Çeşitli 'ikamet' kavramlarını yansıtan çok çeşitli ikamet koşulları mevcuttur. Örneğin, primsiz yardımlara hak kazanmak için, daha önceden belli bir süre ikamet etmiş olmak ya da hak iddia edenle ilgili ülke arasında açık bir sosyal bağın var olması gerekebilir. Ödenebilir yardım miktarı kişinin bir ülkede ikamet ettiği sürenin uzunluğuna bağlı olabilir. Bazı yardımlar, bir ülkeden talep edilemeyebilir ya da alınamayabilir. Farklı durumlarda ise, bu çeşitli kategorilerin çakıştığını görebiliriz. Örneğin, bir kişinin sosyal anlamda ikamet ettiğini düşünmek için, daha önceden belli bir süre ikamet etmiş olma durumu güçlü bir gerekçe teşkil edebilmektedir.

Bu sebeple, yardımları alma koşulları göçmen işçiler ve vatandaşların sosyal güvenliğe erişimlerini kısıtlayabilir. Oysa bu durum, 1 Ocak 1958 tarihinde yürürlüğe giren ve işçilerin serbest dolaşım hakkına önemle vurgu yapan Roma Antlaşması'na ters düşerek serbest dolaşım haklarını engelleme olasılığı doğurabilir.

Roma Antlaşması'nı kaleme alanlar, farklı sosyal güvenlik sistemleri ve yardımlara hak kazanma konusundaki kısıtlamaların, üye devletler arasında dolaşım halinde olan işçiler

için ve Antlaşmada önemle vurgulanan serbest dolaşım hakkının önünde engel teşkil edebileceğini fark ederek, uyumlaştırma ve koordinasyonunu, göçmen işçilerin sosyal güvenlik problemlerinin çözülmesinde kullanılan iki yaklaşım olarak görmüşlerdir.

Uyumlaştırma iki şekilde gerçekleştirilmektedir. Belli bir alanda ortak bir hukuki sistemin uygulanması bu yaklaşımlardan biridir. Bu tür bir uyumlaştırma, ulusal sistemde gelecekte oluşacak kanuni gelişmeleri engellemektedir. Diğer yaklaşım ise, asgari standartlar belirlemektir. Bu sayede üye devletler, asgari standartlara uydukları sürece kendi ulusal sistemlerini geliştirebilirler.

Sosyal güvenlik sistemlerinin uyumlaştırılması, Paris Antlaşması'nda Fransa ve diğer üye devletler arasında Avrupa Kömür ve Çelik Topluluğu'nun (AKÇT) her yerinde ortak ücret ve sosyal yükümlülüklerin belirlenmesi konusunda yerini almıştır. Ancak, sosyal güvenlik konusunda, Roma Antlaşması'nı kaleme alanlar, daha tedbirli ve siyasi anlamda daha makul olan koordinasyon yöntemini benimsemişlerdir. Aynı zamanda, üye devletler sosyal güvenlik alanında kendi ulusal egemenliklerini koruma konusunda dikkatli davranmışlar ve 51. Madde (şimdi 48. Madde) sosyal güvenliğin koordinasyonu konusunda Konsey'in oybirliğiyle hareket etmesini gerekli kılmıştır. Lizbon Antlaşması'yla birlikte, oybirliği zorunluluğunun yerini nitelikli çoğunluk oylaması almış bulunmaktadır.

Koordinasyon, ulusal programlarda başka açılardan değişiklik yapmazken, göçmenlerin haklarını korumak için sosyal güvenlik sistemlerinin birbirleriyle olan ilişkileri konusunda düzenlemeler yapmaktadır.

4.1. Genel Koordinasyon İlkeleri

Koordinasyon dört temel ilke üzerine kuruludur. Bunlar:

- Eşit muamele: Uyruğa dayalı ayrımcılık, bir üye devlet sınırları dahilinde ikamet eden bir kişinin o ülkenin vatandaşlarıyla aynı yardım haklarına ve yükümlülüklere sahip olmasını sağlamak adına yasaklanmıştır;
- Uygulanabilir mevzuatı belirleme kuralları: Kişinin hangi üye devletin mevzuatına tabi olacağına karar vermek için kurallar belirlenmiştir;
- Sigorta sürelerinin birleştirilmesi: Başka bir üye devlette hak sahibi olmak için, hakkın elde edilmesi sürecinde, her bir ülkede geçirilen sigorta, istihdam ve ikamet süreleri birleştirilerek haklar korunur;
- İhraç: Hali hazırda edinilmiş olan haklar bazı yardımların ihracına izin verilmesiyle korunur.

4.2. Koordinasyon Tüzüklerinin Temel Dayanağı

4.2.1. Tüzüklerin İkili Antlaşmalardaki Temel Dayanağı

19 uncu yüzyılın ikinci yarısında Avrupa'da ilk sigorta programlarının başlatılmasından beri, uluslararası göçün bir sonucu olarak sosyal güvenlik erişimi edinememe durumu hem sosyal güvenlik programları hem de göçmen işçiler açısından sorun teşkil etmiştir. Bu sebeple, giderek artan sayıda Avrupa ülkesi bu sorunların çözümüne yönelik olarak ikili sosyal güvenlik antlaşmaları yapmıştır. Uluslararası sosyal güvenlik antlaşmalarının geçmişi yirminci yüzyılın başlarına kadar giderken, yabancıların haklarını etkileyen uluslararası antlaşmaların geçmişi daha eski bir tarihe, 'kapitülasyonlar' olarak bilinen antlaşmaların yabancılar için farklı kanuni sistemler belirlediği on altıncı yüzyıla kadar dayanmaktadır.

Ancak, ulusal sınırlar arasında sosyal güvenlik programlarını koordine etmek için atılan ilk adımlar, iş kazalarında ödenen tazminatlarla ilgili olmuştur. İlk uluslararası sosyal güvenlik antlaşması olarak kabul edilen antlaşma 1904 yılında Fransa ve İtalya arasında imzalanmıştır. Bu antlaşmayla birlikte, başka bir ülkedeyken meydana gelen iş kazalarının tazminatı konusunda bu ülkelerin vatandaşlarına eşit muamele hakkı sağlanmıştır. Bununla beraber, söz konusu antlaşmayla yukarıda belirttiğimiz eski yabancılar için farklı kanuni sistemler oluşturma ilkesi terk edilmiş ve iş kazası geçiren kişilerin tazminatlarını kendi ülkelerine ihraç etmelerine izin verilerek bu iki ülkenin sosyal güvenlik sistemlerinin ulusal sınırları kaldırılmıştır.

İtalya ve Fransa arasında 1904'te imzalanan bu antlaşma ilerideki sosyal güvenlik antlaşmaları için örnek teşkil etmiştir. 1912 yılında Almanya ve İtalya arasında yine iş kazası tazminatı konusunda eşit muamele sağlanmasıyla ilgili bir antlaşma imzalanmıştır. 1919 yılında Fransa ve İtalya arasında imzalanan yeni bir antlaşmayla, bir ülkedeki sigorta süreleri diğer ülkedeki yardımlara hak kazanma koşullarını karşılıyormuş sayılarak, sigorta sürelerinin birleştirilmesi ilkesi getirilmiştir.

Bu antlaşmalarının önemli olmasının sebebi, antlaşmaların;

- Bir ülkenin diğer ülkenin vatandaşlarına, o ülkenin kendi vatandaşlarına aynı hakları sağlaması karşılığında haklar tanıması açısından karşılıklı olması,
- İlgili iki ülkenin vatandaşları ve sınırlarıyla kısıtlı olması,
- Sadece işçileri kapsaması ve
- Özel yardımları kapsamasıdır.

Bu ilkeler hem tamamen hem de kısmen sonraki bütün antlaşmalarda da yer almaktadır.

Birinci Dünya Savaşı'ndan sonra çeşitli ülkeler iş kazası yardımları konusunda eşit muamele sağlanması için antlaşmalar imzalamış olsalar da, bu genel çalışma sözleşmelerine dâhil edilen diğer sosyal güvenlik yaklaşımları için norm oluşturmaktadır (Watson, 1980). Ancak, savaşlar arasındaki dönem boyunca, kişiler ve kapsanan yardımlar bakımından sosyal güvenlik antlaşmalarının kapsamı giderek genişleyerek bütün yardımları içeren kapsamlı antlaşmalara varılmıştır. Eşit muamele ve sigorta sürelerinin birleştirilmesine ek olarak, uzun süreli yardımlar için pro-rata (oransal) aylık hesaplama ilkesi geliştirilmiştir. Birleştirme, bir ülke veya bir başka ülke tarafından ödenen yardımlara hak kazanma koşullarının karşılanması için sigorta, ikamet ve bulunma sürelerini bir araya getirme ile ilgiliyken, pro-rata (oransal) aylık hesaplama ilkesi bu yardımları karşılamak için algılanan sorumlulukla uyumlu olarak masrafları dağıtmak üzere uzun süreli yardımlara uygulanır. Bu yüzden, pro-rata (oransal) aylık hesaplama, Antlaşmaya taraf olan ülkelerin, her bir ülkede geçirilen sigorta süreleriyle ilişkili olarak hesaplanan aylığın bir kısmını ödemesini gerektirmektedir.

İkinci Dünya Savaşı'ndan sonra, göçmen işçilerin serbest dolaşımını teşvik eden ve işe alma, iş sözleşmeleri, eşit ücret, aile birleşmesi, iş kazaları ve sosyal güvenlik gibi belli alanlara ağırlık veren işçilerin sosyal güvenlikleriyle ilgili uluslararası antlaşmalarda artış görülmüştür.

İkinci Dünya Savaşı'ndan beri yapılan ikili sosyal güvenlik antlaşmalarının çoğu, 1950'ler ve 1970'lerin başı arasında büyük ölçekli Avrupa içi işgücü göçü bağlamında Avrupa devletleri arasında olmuştur. Örneğin, 1946 ve 1966 yılları arasında dünyanın genelinde imzalanan 401 adet ikili sosyal güvenlik antlaşmasının %94'ünde tarafların Avrupalı olduğu görülmüştür. Bu savaş sonrası antlaşmalar savaştan önce yapılanlardan daha karmaşık olmalarına karşın eşit muamele, sigorta sürelerinin birleştirilmesi, ihraç ve hangi devletin yardımın ne kadarını ödeyeceğinin belirlemesi yoluyla sorumluluğunun paylaştırılması gibi ortak ilkeler üzerine kurulmuşlardır.

4.2.2. 3/58 Sayılı Tüzük

3/58 sayılı Tüzük (1958-JO 561) ve onun uygulama tüzüğü olan ve 1 Ocak 1959 tarihinde yürürlüğe giren 4/58 sayılı Tüzük (1958-JO 597), Avrupa Ekonomik Topluluğu'nda sosyal güvenlik koordinasyonu için alınan ilk önlemlerdir. 3/58 sayılı ve 4/58 sayılı Tüzüklerin kökeni, amaçlarından biri kömür işçilerinin serbest dolaşımını sağlamak olan Paris Antlaşması'na kadar gitmektedir. Sosyal güvenlik sorunları bu amacın önünde bir

engel olarak algılanmıştır. Bu sebeple, AKÇT Antlaşması'nın 69(4). maddesinde şöyle bir ifade yer almaktadır:

"[Üye devletler], sınır işçileriyle ilgili özel önlemlere zarar vermeden, vatandaşlar ve göçmen işçiler arasında ücretlendirme ve çalışma koşulları konusunda her türlü ayrımcılığı yasaklarlar; özellikle de, sosyal güvenlik düzenlemelerinin iş dolaşımını engellememesi için ele alınması gereken bütün konuları kendi aralarında çözmeye yönelik çaba harcarlar."

Bu hükme göre, Yüksek Otorite, ILO'nun da desteğiyle, 1957 yılında Roma'da imzalanan, ancak AET'yi kuran antlaşma araya girdiği için onaylanmayan Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi'ni hazırlamıştır.

Ancak, 25 Eylül 1958 tarihinde, biraz değiştirilmiş şekliyle Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi, Avrupa Birliği Konseyi tarafından 3/58 sayılı Tüzük olarak kabul edilirken, 3 Aralık 1958 tarihinde Sözleşme için yapılan idari düzenlemeler 4/58 sayılı Tüzük olarak kabul edilmiştir. Sistem, 3/58 sayılı Tüzüğün hükümlerine dâhil edilmeyen sınır işçileri, mevsimlik işçiler ve denizcileri kapsayan üç ek tüzükle tamamlanmıştır.

3/58 sayılı Tüzük, aşağıda tanımlanan ikili antlaşmalarda geliştirilen ilkeler yoluyla koordinasyonu sağlamayı başarmıştır: Bu ilkeler sırasıyla şunlardır: Eşit muamele: Bir üye devletin sınırları dâhilinde ikamet eden bir kişinin o devletin vatandaşlarıyla eşit yardım haklarına ve yükümlülüklere tabi olmasını sağlamak için uyruk temeline dayanan ayrımcılıklar yasaklanmıştır; Kişinin hangi ülkenin mevzuatına tabi olacağını belirlemek üzere kurallar konmuştur. Edinme sürecindeki haklar başka bir üye devlette hak sahibi olunabilmesi için her bir ülkede geçirilen sigorta, ikamet ve istihdam sürelerinin birleştirilmesi yoluyla korunmaktadır ve hali hazırda edinilmiş haklar bazı yardımların ihracına izin verilmesi yoluyla korunmaktadır. Ancak, 3/58 sayılı Tüzük bu ilkelerin uygulanması bakımından önceki uluslararası sosyal güvenlik antlaşmalarından daha ileriye gitmiştir. Örneğin, belli yardımların ihracı ilk kez bir istisna değil de genel bir kural olarak dâhil edilmiştir. Yeni tüzükler de üye devletlerin sosyal güvenlik yönetimlerinin birbirine iyi niyetli yaklaşımlarda bulunmalarını gerektirmiş ve her bir üye devletten bir temsilci ve Komisyon sekretaryasından oluşan İdari Komisyon'u desteklemişlerdir.

Ancak belki de 3/58 sayılı Tüzüğü önceki bütün ikili ve çok taraflı antlaşmalardan ayıran en önemli özelliği, Avrupa Ekonomik Topluluğu çerçevesinde uygulanmış olmasıdır.

4.2.3. 1408/71 Sayılı Tüzük

Bu yeni tüzüklerde önceden bir dizi göz ardı edilen nokta ve hatanın varlığının belli olması üzerine, Avrupa Komisyonu 3/58 sayılı Tüzüğün oluşturulmasından sadece beş yıl sonra tüzüğü gözden geçirmeye, genişletmeye ve sadeleştirmeye başlamıştır. Üç yıl sonra da Komisyon Konsey'e yeni bir tüzük önerisinde bulunmuştur. Uzun görüşmeler ve yapılan çeşitli yeniden düzenlemelerden sonra, 14 Haziran 1971 tarihinde Konsey'den 1408/71 sayılı Tüzük çıkmış ve Mart 1972'de yeni uygulama tüzüğü olan 574/72 sayılı Tüzük çıkarılmıştır. Yeni sistem 1 Ekim 1972 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

1408/71 sayılı Tüzük, önceki tüzükte ortaya çıkan boşluklar ve teknik sorunları dikkate alan 3/58 sayılı Tüzüğün gelişmiş ve daha karmaşık bir halidir. Komisyon'un ilk yaptığı önerilerinin çoğu Konsey'deki görüşmeler boyunca yumuşatılmış olmasına rağmen, ikamet kısıtlamalarını kaldırmak için daha fazla gelişme kaydedilmiştir. Maddesel kapsam, 3/58 sayılı Tüzük'te yer verilen aile yardımlarına ek olarak aile yardımlarını da içerecek şekilde genişletilmiş, hastalık yardımları ve sağlık bakımından iznin reddedilebileceği bir dizi durumun da içinde bulunduğu daha fazla kısıtlama kaldırılmıştır. Yeni Tüzükle İdari Komisyon'un rolü korunurken, Göçmen İşçiler Sosyal Güvenlik Danışma Komitesi kurulmuştur.

Kendisinden önceki 3/58 sayılı Tüzük gibi, 1408/71 sayılı Tüzük de yirminci yüzyılın ilk yarısı boyunca gerçekleştirilen ikili antlaşmalar sonucunda, geliştirilen dört ana yöntem sayesinde koordinasyonu sağlamış bulunmaktadır. Uyruk temeline dayanan ayrımcılıklar yasaklanmış, kişinin hangi ülkenin mevzuatına tabi olacağını belirlemek üzere kurallar konmuş, edinme sürecindeki haklar başka bir üye devlette hak sahibi olunabilmesi için her bir ülkede geçirilen sigorta, ikamet ve istihdam sürelerinin birleştirilmesi yoluyla ve hali hazırda edinilmiş haklar bazı yardımların ihracına izin verilmesi yoluyla korunmuştur.

Yardımların ihracı/taşınabilirliği konusu 1408/71 sayılı Tüzüğün 10 (1). maddesinde şöyle belirtilmektedir:

"Bu Tüzük tarafından aksi öngörülmedikçe; bir ya da daha fazla üye devletin mevzuatları kapsamında elde edilen nakdi malullük, yaşlılık ya da dul-yetim yardımları, iş kazası ya da mesleki hastalıklar durumunda verilen aylıklar ve ölüm yardımları, alıcı kişinin ödemeden sorumlu kurumun bulunduğu üye devletin dışında başka bir üye devlette ikamet ettiği gerekçesiyle hiçbir azaltma, değiştirme, askıya alma, geri çekme ya da el koymaya tabi tutulmazlar."

Taşınabilirlik ilkesi yardımdan yardıma değişkenlik gösterir. İkamet yeri ilkesi daha kısa süreli yardımlar konusunda bütün olarak veya kısmen etkili olmaya devam etmiştir.

İşsizlik yardımları en fazla üç ay için ihraç edilebilirken, hastalık ve analık yardımları bazı kısıtlı koşullarda ihraç edilebilmiştir. Aile yardımları işçinin bulunduğu başka bir ülkede yaşandığında ödenebilmiştir. Genel olarak sağlık bakımı ikamet edilen ülke tarafından sağlanmış ve masraflar yetkili üye devlet tarafından geri ödenmiştir.

1408/71 sayılı Tüzük, 102 sayılı ILO Sözleşmesinde listelenen sosyal güvenlik dallarıyla ilgili olan bütün mevzuatlara uygulanmıştır: a) Hastalık ve analık yardımları; b) Kazanma kapasitesinin geliştirilmesi ya da muhafaza edilmesi amacını taşıyanlar da dahil olmak üzere malullük aylıkları; c) Yaşlılık aylıkları; d) Dul-yetim aylıkları; e) İş kazası ve mesleki hastalıklara yönelik yardımlar; f) Ölüm yardımları; g) İşsizlik yardımları; h) Aile yardımları ((1). madde).

Ancak sosyal destek, savaş ve savaşın sonuçlarının mağdurları için yardım programları, sivil memurlar için ya da bu şekilde tedavi edilen kişiler için özel programlar kapsama girmez (4(4). Madde).

4.2.4. 883/2004 Sayılı Tüzük

1408/71 sayılı Tüzük kendisinden önceki 3/58 sayılı Tüzük'ten daha uzun ömürlü olmuştur. Üye devletlerin devamlı surette gelişen refah sistemleri ve AAD'nin çeşitli kararlarına karşılık olarak, Tüzük neredeyse her yıl revize edilmiştir. Ancak, devam eden revizyon artan karışıklıklara neden olup, önemli işlemsel sorunlara sebebiyet verirken, üye devletlerdeki sosyal gelişmeler, demografi ve iş piyasası sebebiyle boşluklar açığa çıkmıştır.

Tüzüklerin modernizasyonu ve sadeleştirilmesi ilk olarak, Tüzükleri 'daha etkili ve kullanıcı dostu' yapmak ve koordinasyonun işletildiği sistemleri değiştirmeyi göz önünde bulundurmak adına, 1992'deki Edinburg Avrupa Konseyi'nde önerilmiş ve 1998'de Komisyon 1408/71 sayılı Tüzüğü modernize etmek ve sadeleştirmek için bir öneride bulunmuştur[5]. Ancak, hukuki temele göre Konsey'de oybirliği gerekli görülmüş ve 1997 Amsterdam Antlaşması'ndan sonra da AB Parlamentosu'yla ortak karar alma gerekliliği doğmuştur. Komisyon'un teklifi Finlandiya, Portekiz, Fransa ve İsveç'in dönem başkanlıklarında her bir ülke tarafından Konsey'e ilerleme raporu sunularak değerlendirilmiştir. Ancak bu dönem başkanlıkları boyunca çok az gelişme kaydedilmiştir.

Bu durumla karşılaşıldıktan sonra Mart 2001'de Stockholm Konseyi'nde 1408/71 sayılı Tüzüğün modernizasyonu için temel kuralların belirlenmesinde kullanılan para-

5 5133/99 SOC 5 – COM (98) 779 sayılı Avrupa Komisyonu Teklifi.

metrelerin Konsey ve AB Parlamentosunun tüzüğün kabul edilmesinde ilerleme kaydetmesini sağlamak için o yılın sonu itibarıyla belirlenip kabul edilmesine karar verilmiştir.

Belçika'nın dönem başkanlığında oluşturulan parametreler, "ışığında Tüzüğün modernize edileceği, Konsey tarafından benimsenen temel seçenekler" olarak tanımlanmışlardır. Uzlaşmaya varmak için gereken Antlaşma noktalarının altını çizen 12 parametre sürecin yolunu açmış, İspanya, Danimarka, Yunanistan, İtalya ve sıradaki diğer ülkelerin dönem başkanlıklarında ciddi anlamda gelişme kaydedilmiştir.

Ortaya çıkan yeni Tüzük 1408/71 sayılı Tüzükten tamamen farklı değildir. Sınırlı olmayan maddesel kapsam, açık kişisel kapsam, gerçeklerin kapsamlı dengelenmesi, emeklilerin sağlık bakımı masraflarının pro-rata (oransal) olarak ödenmesi ve altı ay için ihraç edilebilen işsizlik aylıkları gibi esasen Komisyon tarafından önerilen daha radikal değişiklikler görüşmeler boyunca yumuşatılmış ve ana hedef, yol gösterici ilkeler ve ana unsurları korurken, hali hazırdaki kavram, kural ve prosedürleri sadeleştirilmiş ve ana politikaların içine yerleştirilmiştir. Yine de, reformla birlikte koordinasyonun hem maddesel hem de kişisel kapsamı genişletilmiş, kişisel kapsama ekonomik olarak aktif olmayan kişilerin yanı sıra bir mevzuatın kapsamına giren bütün kişiler dâhil edilmiştir. Eşit muamele ilkesi güçlendirilmiş; sınır işçileri, sağlık ve aile yardımları konusunda yenileme ve babalık yardımlarının dâhil edilmesi ile ilgili yeni kuralların yanı sıra ön emeklilik yardımlarını kısmen koordine etmek için yeni bir bölüm daha oluşturulmuştur. Ancak Kohll (C-158/96) ve Decker (C-129/95)ile başlayan sağlık bakımı ile ilgili içtihat hukuki kapsama alınmazken, uzun süreli bakım yardımlarını koordine etmek için hiçbir hüküm bulunmamaktadır.

Konseyin, Avrupa Komisyonu'nun ve Parlamento'nun koordine edilmiş yardım ve hizmetlerin AB vatandaşlarına sağlanmasını geliştirmek üzere iyi yönetim ilkelerini güçlendirme niyeti açık bir şekilde belirtilmiştir. Bu durum, AB çapında hizmet standartları konusundaki artan vurguyu yansıtmaktadır. 89(3). madde şeffaflık sağlarken, 89(1). madde vatandaşlara sağlanan hizmet kalitesinin kontrolü için Topluluk yeterliliği oluşturmaktadır. 89(1). maddede belirtilen gereklilikleri karşılama kapasitesi, yeni Uygulama Tüzüğü'nün 4(2). maddesine göre oluşturulacak olan Sosyal Güvenlik Bilgilerinin Elektronik Paylaşımı (EESSI) tarafından desteklenmektedir[6].

6 Sosyal Güvenlik Kurumu, "Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik Hukuku El Kitabı",a.g.e., s.90-123.

5. KOORDİNASYON TÜZÜKLERİNDEN BAĞIMSIZ OLARAK BİREYSEL İŞ HUKUKU VE SOSYAL GÜVENLİK HUKUKU ALANINDAKİ BAZI AVRUPA BİRLİĞİ DİREKTİFLERİ

Genel olarak sosyal güvenlik hukukunun ve iş hukukunun üye devletlerin yetkisi dahilinde olduğuna inanılsa da, Avrupa Birliği'nin bu alanlarda faal olması ve çalışan kişilerin çalışma koşulları üzerinde etki sahibi olması göz ardı edilemez. İş ilişkilerinin koşullarının belirli bir düzeyde düzenlenmesi için bazı AB araçları benimsenmiştir. Bu bölümde bireysel iş hukukunu etkileyen farklı AB araçları ve bu araçlar hakkında genel bir bilgi yer almaktadır.

5.1. Uygulanabilir İş Hukuku

Roma I-Tüzüğü'nden 96/71 sayılı Görevlendirme Direktifi, iş hukuku alanında uluslararası olarak çalışan işçiler için veya örneğin, bir üye devletten diğerine geçici olarak görevlendirilen işçiler için hangi iş hukukunun geçerli olduğuna ilişkindir. Bununla bağlantılı olan bir başka konu da, bir üye devletin iş hukuku hükümlerini, hizmetlerin serbest dolaşımı kapsamında işvereni tarafından geçici olarak bir üye devlete yollanan işçilere uygulanması konusunda ne ölçüde yetki sahibi olduğudur. Bu konular uluslararası özel hukuk tarafından çözümlenmektedir. ABİA'da belirlenmiş olan işçilerin serbest dolaşımına ilişkin hükümler, ulusal iş piyasasına erişimi yönetmekte ve göçmen işçilerin, gittikleri ülkenin vatandaşları ile aynı muameleye tabi tutulmaları gerektiğini belirtmektedir. Ancak hangi iş hukukunun uygulanabilir olduğu açıklanmamaktadır.

AB yakın geçmişte bu alanda Roma I-Tüzüğü veya 593/2008 sayılı Tüzük olarak bilinen bir tüzük oluşturmuştur. Bu Tüzük aksi yükümlülüklere ilişkin olarak uygulanabilir mevzuat ile ilgilidir ve uluslararası durumlarda hangi iş hukukunun uygulanması gerektiğini belirlemektedir. Belirli bir iş ilişkisi için hangi mevzuatın uygulanabilir olduğu sorusu, mahkemelerin yabancı unsurlar içeren konuları bir bağlantı unsuru aracılığıyla yabancı kanuni sistemlere yönlendirmesini sağlayan referans kurallarının veya ihtilaf kurallarının yardımı ile yanıtlanmaktadır. Bu açıdan yaklaştığımızda bu ihtilaf kuralları bir uyuşmazlık halinde maddi hukuk çözümleri içermezler, fakat belirli bir ulusal kanuni iş hukuku sistemi dahilinde uluslararası istihdam ilişkisi oluşturmaya çalışırlar.

5.1.1. 593/2008 Sayılı Roma I Tüzüğü

593/2008 sayılı Tüzük genel özellikler taşımaktadır. Tüzük yalnızca Avrupa Birliği üye devletlerinden biri ile bağlantılı bir durum söz konusu olduğunda geçerli değildir.

Bu tüzüğün ihtilaf kuralları aynı zamanda üye olmayan bir devletin de kanunlarının uygulanmasına yol açabilmektedir. Dolayısıyla, tüzük bir üye devletin vatandaşları için geçerli olduğu kadar, bir üye devlette oturan veya ikamet eden kişiler ve aynı şekilde bir üye devlette ikamet eden üye devlet vatandaşı olmayan üçüncü ülke vatandaşları için de geçerli olmaktadır.

Uluslararası bir durumda hangi iş hukukunun uygulanabilir olduğunun tespiti oldukça karmaşık bir meseledir. Roma I-Tüzüğü ile genişletilmiş olan sistem, çok aşamalı bir bağlantı faktörü ile işleyen ihtilaf kuralları ile çalışmaktadır. Eğer ilk bağlantı noktası uygulanabilir kanuni sistemin belirlenmesini sağlamazsa, bir sonraki bağlantıya geçilmesi yöntemi kullanılır.

Öncelikle iradenin özerkliğine ilişkin genel ilke uygulanır ve dolayısıyla tarafların bu özgürlüklerini kullanarak hangi mevzuatın uygulanabilir olduğunu danışma yoluyla ile belirlemeleri mümkün olmaktadır. Mevzuat seçimi akit hükümlerine veya vakanın şartlarına göre yapılmak durumundadır. Eğer bu seçim yapılmazsa veya durum net değilse, Tüzük ilgili taraflar için hangi mevzuatın uygulandığıyla ilgili ayrıntılı bilgi içerdiğinden, durum tarafların olası iradelerine bırakılmamaktadır. Eğer taraflar bireysel bir iş sözleşmesi için uygulanabilir olan hukuku seçmemiş iseler, sözleşme işçinin normal olarak sözleşmenin gereklerini yerine getirdiği devletin kanunlarına tabidir; bu da -lexloci-laboris- yani kişinin çalıştığı yerin mevzuatının geçerli olması olarak adlandırılmaktadır. İş sözleşmesinin diğer devlet ile daha yakın bir bağ içermesi halinde, istisnai bir durum söz konusu olabilmektedir. Eğer normal çalışma yeri tespit edilemezse, işçiyi görevlendiren işverenin bulunduğu devletin kanunu geçerlidir. İşçinin mutat olarak çalıştığı yer, işçinin çıkarlarının ve çalışma faaliyetlerinin merkezi olan yerdir. Yurtdışında geçici olarak kalma durumu mutat olarak çalışılan yeri etkilememektedir. Ancak, "başka bir üye devlette geçici olarak çalışma" kavramının hangi noktada o devlette normal olarak çalışmaya dönüştüğü sorusu yanıtlanmaya muhtaçtır. Geçici çalışma meselesi yorumlanması zor bir konu olmayı sürdürmekte olup, bir zaman sınırı belirlememekte ve bu kapsamda değerlendirilememektedir. İşçinin yurtdışındaki görevini tamamladıktan sonra menşe ülkesine dönmesi bekleniyorsa, başka bir ülkedeki çalışması geçici olarak yorumlanabilir. Dolayısıyla bu noktada önemli olan işçinin ev sahibi ülkeye entegre olma amacı taşıyıp taşımadığıdır.

Bununla birlikte, ihtilaf kuralları tarafsızdır. İlgili tarafların maddi çıkarları kendileri tarafından uygulanabilir olduğu kabul edilen hukuk sistemi tarafından ele alınmaktadır. Bu tarafsızlığın düzeltilmesi için Roma I-Tüzüğü, iş ilişkilerinde zayıf taraf olarak görülen işçinin korunmasını güvence altına almak için birtakım düzeltme mekanizmaları sunmuştur.

İlk önemli düzeltme mekanizması, uygulanabilir hukukun taraflarca seçildiği durumlarda bile işçinin, seçim yapılmaması halinde uygulanan mevzuat konusunda (çalışılan yerin mevzuatı) Antlaşma yoluyla çiğnenemeyecek hükümlerin getirdiği korumayı asla yitirmemesidir. Dolayısıyla taraflarca belli bir devletin kanuni sisteminin serbestçe seçilmesi farklı bir kanuni sistemin hükümlerinin uygulanabilir olmasını engelleyemez; bu da seçme özgürlüğünü kısıtlamaktadır. Ancak diğer kanuni sistemin uygulanması iki koşula tabidir: Bir yandan söz konusu hukuk hükmünün işçiyi daha iyi koruması gerekirken, diğer yandan bu hükümler bağlayıcı olmalıdır. Belirli bir düzeye kadar bu hükümler asgari bir koruma sağlamaktadırlar. Fakat bu bölümde yalnızca bu kuralın yorumlanması ve zorunlu hükümlere, seçilmiş kanuni dayanaklar arasında yapılması gereken kıyaslamaya ve uygulanabilir hukukun hedefine değinilmektedir. Bahsi geçen ikinci hukuk hükümlerinin uygulanması daha fazla koruma sunarken birtakım sorunlara da yol açabilmektedir.

Bunun yanı sıra düzenleme, seçme özgürlüğüne ilişkin bir kısıtlama daha içermektedir. Bu kısıtlamaya göre, yetkili mahkemenin uyguladığı hukukun baskın ve zorunlu hükümlerinin uygulanmasını hiçbir durum sınırlandıramaz. Bu durumda, baskın ve zorunlu olan hükümler sözleşmenin uygulanmasını kanunlara aykırı kıldığı sürece, sözleşmeden kaynaklanan yükümlülüğün yerine getirilmesi gerektiğinde yetki o devletin kanunlarının baskın ve zorunlu hükümlerine verilmektedir. Bu, üçüncü taraf konumundaki bir ülkenin hukukunun yabancı iş ilişkisine de uygulanmasını sağlayan oldukça önemli bir öncelik kuralıdır. Dolayısıyla bu hükümler, tarafların serbest seçiminden kaynaklanan veya uluslararası özel hukukun nesnel kuralları tarafından belirlenen, sözleşme için geçerli olan kanundan bağımsız olarak uygulanabilir durumdadırlar.

Bireysel iş hukuku büyük ölçüde işçinin bireysel çıkarının korunması ile sınırlıyken, baskın ve zorunlu hükümler kamunun genel çıkarlarını gözetirler. Bu tartışma 96/71 sayılı Görevlendirme Direktifi'nin kabul edilmesinin temel nedenlerinden de biridir.

5.1.2. 96/71 Sayılı Görevlendirme Direktifi

Hükümlerin baskın ve zorunlu olarak nitelendirilmesi ve üye devletler arasında bu nitelendirmeye ilişkin karşılaşılan farklılıklar endişeye yol açmıştır. Zira, işverenleri için başka bir üye devlette geçici olarak çalışan kişiler için uygulanabilir olan hükümlerle ilişkin bir aynılık söz konusu değildi.

Geçici olarak bir üye devlette çalışan yabancı işçilerin kanuni konumlarına ilişkin soru, hizmetlerin serbest dolaşımı açısından ele alınması gereken bir sorudur. Aslında

Adalet Divanı, işverenlerinin kullandığı hizmetlerin serbest dolaşımı hakkı kapsamında yurtdışına giden işçilerin iş hukukundaki konumlarının işveren tarafından sağlanan hizmetlerden türediğini ve işçilerin kendilerine ait bağımsız bir hak olmadığını vurgulamıştır (C-113/89 sayılı Rush Portuguesa Davası; C-43/93 sayılı Vander Elst Davası). Bu yaklaşımın hukuki sonuçları ise çok daha derine inmektedir.

Aslında işçilerin serbest dolaşımına ilişkin hükümlere göre, işçilerin serbest dolaşımı hakkından faydalanan çalışanlar, istihdam, ödeme veya çalışma koşulları ile ilgili olarak uyruklarından ötürü o devletin vatandaşı olan kişilerin gördüğü muameleden farklı bir muameleye tabi tutulamazlar. Çünkü ev sahibi devlette geçici ve geçici olmayan işçiler arasında kanuni konum farklılığı kabul edilemez. Bu, 1612/68 sayılı Tüzükte de teyit edilmiştir.

Diğer yandan, işverenlerin kullandığı hizmetlerin serbest dolaşımı hakkı çerçevesinde başka ülkelere çalışmaya giden işçiler de söz konusudur. Divana göre bu işçilerin ev sahibi devletin yerel iş piyasasına girip orada iş aramak gibi bir niyetleri bulunmamaktadır ve işveren için sağladıkları hizmet sona erdiği anda kalıcı olarak çalıştıkları ülkelere geri dönerler. Görevlendirilen işçilerin yerel işçilerin konumuna gelmesi gibi bir durum söz konusu olmadığından ve bu işçiler farklı durumlarda olduğundan, çalışma koşullarına ilişkin tamamen eşit olan muamele dahi hizmetlerin serbest dolaşımına ilişkin bir eksiklik olarak düşünülmelidir. Hizmetlerin serbest dolaşımı ve AB hukuku, iş mevzuatına ilişkin uluslararası özel hukukun uygulanmasını önlememektedir. Dolayısıyla ev sahibi devlet bu geçici işçilere mevzuatının bir kısmını uygulayabilir. Fakat bu, onlara iş mevzuatlarının hükümlerinin tamamını doğrudan uygulanabilir kılma özgürlüğünü vermez. Esasen hizmetlerin serbest dolaşımı bir işverenin tüm üye devletlere gidip hizmet sunma hakkına sahip olduğu anlamına gelmez ve prensipte bu hizmet sağlayıcılarının merkez ofislerinin bulunduğu devletin hükümlerine uygun olarak yapılması gerekmektedir.

Hizmetlerin serbest dolaşımının kolaylaştırılması için, asgari düzeyde koruma elde etmek amacıyla Birlik düzeyinde baskın ve zorunlu hükümlere ilişkin bir çekirdek mevzuat oluşturulması gerekli görülmüştür. Bu mevzuat, hizmetin verildiği üye devletin sınırları dahilinde geçici iş yapmak için çalışanlarını görevlendiren işverenin ev sahibi devlette uyması gereken kuralları içermektedir. Sosyal hukukun yedi alanıyla ilgili bu çekirdek mevzuata ilişkin 96/71 sayılı Direktif, üye devletlerin o ülkede geçici olarak çalışan işçiler için iş mevzuatlarının bazı hükümlerini uygulamasını zorunlu kılmıştır. Bu hükümler, 593/2008 sayılı Tüzük kapsamında da anlaşıldığı şekliyle baskın ve zorunlu niteliktedir.

Bahsi geçen yedi alan aşağıda yer almaktadır

i. Azami çalışma süreleri ve asgari dinlenme süreleri;

ii. Asgari ücretli yıllık izinler;

iii. Fazla mesai oranları da dahil olmak üzere asgari ödeme oranları (Bu nokta tamamlayıcı mesleki emeklilik programları için uygulanmaz);

iv. İşçi kiralama koşulları, özellikle geçici istihdam büroları aracılığıyla kiralanan işçiler;

v. İş yerinde sağlık, güvenlik ve hijyen;

vi. Gebe kadınların veya yeni doğum yapmış olan kadınların, çocukların ve gençlerin istihdamına ilişkin koruyucu önlemler;

vii. Erkekler ve kadınlar arasında eşit muamele edilmesine ve ayrımcılık yapmamaya dair diğer hükümler.

Aynı şekilde Direktif, iş sözleşmesi üzerinde uygulanabilir olan hukuku da değiştirmemekte, fakat sözleşmeye uygulanan kanundan bağımsız olarak ev sahibi devletteki görevlendirme süresi boyunca dikkate alınması gereken bazı zorunlu hükümleri içermektedir.

Bu alanların her ikisi de Görevlendirme Direktifi altında çekirdek hüküm olarak geçer. Ev sahibi devletin bu hükümleri mevzuatla olduğu kadar, uygulanan ve genel olarak ev sahibi devletteki benzeri tüm işletmelerde uygulanabilir olan toplu iş sözleşmeleri ile de ilgilidir. Görevlendirme Direktifi yalnızca görevlendirme hallerinde ve görevlendirilmiş olan işçiler için geçerlidir. Ana koşul görevlendirme sırasında ve görevlendirme boyunca işletme ile görevlendirilen çalışan arasında bir ilişkinin var olmasıdır. Fakat görevlendirme Direktifinde belirlenmiş olan bu durumlar, yakından bağlantılı olan şirketler arasında grup içi görevlendirme ve tamamen birbirinden bağımsız olan şirketler arasında yapılan görevlendirme de dahil olmak üzere çeşitli durumlara ilişkin olabilir. Bununla birlikte, Görevlendirme Direktifi kendi hesabına çalışan kişiler için geçerli değildir. Bu nedenle kendi hesabına çalışmanın genelde daha çekici olduğu kabul edilmektedir.

Önemli sorulardan biri de, bu temel hükümlerin ne ölçüde üye devletlerin ek koruma uygulamasına müsaade edecek asgari koşulları ve yabancı hizmet sağlayıcılarına uygulanan diğer yüksek istihdam koşullarını içerdiğidir. Başka bir deyişle, bu Direktifin sınırlayıcı bir biçimde mi yorumlanması gerekmektedir? Örneğin, bir üye devlet iş kanununu tümüyle uygulanabilir olarak ilan edebilir mi? Adalet Divanı, bu hükümlerin kamu çıkarına olması gerektiği hallerde oldukça kısıtlı bir yorumlamada bulunulması gerektiğini açık bir biçimde ortaya koymuştur (C-319/06 sayılı Komisyon –Lüksemburg

Davası). Avrupa adalet Divanı, belirli bir önlemin Avrupa hukukunca tanımlanan kamu çıkarı kavramına uygun olup olmadığının kararını verebilmektedir. Bu terimle verilen kısıtlı Avrupa tanımı, üye devletlerin bahsi geçen yedi alan dışında kalan diğer hükümlerin de yabancı hizmet sağlayıcılarına uygulanabilir olduğunu kanıtlamalarını imkansız hale getirmiştir.

Direktifin başka bir hükmüne göre istihdam usul ve koşulları, işçiler açısından daha avantajlı olan koşulların uygulanması önünde engel teşkil edemez. Bu hüküm temel meseleler için sosyal koruma düzeyinin iyileştirilmesini sağlamakta ve ayrımcılık içermediği sürece ev sahibi devlete seçme şansı sunmakta mıdır? Ancak, Divan sınırlayıcı bir yorum getirmeyi seçmiştir. Bu yoruma göre hüküm, hizmetlerin tedarikinin asgari koruma için zorunlu olan kuralların ötesine geçen istihdam usul ve koşullarının gözetilmesine bağlı olmasına müsaade etmez. Dolayısıyla düzey, bu işçiler menşe üye devletteki kanun veya toplu iş sözleşmeleri gereğince daha avantajlı istihdam şartlarına ve koşullarına sahip değillerse, ev sahibi ülkede sağlananlar ile kısıtlı tutulur (C-341/05 sayılı Laval Davası ve C-346/06 sayılı Rüffert Davası). Yani ilgili işçilerin daha yüksek düzeyde bir korumadan yararlanabilmeleri için, ya menşe ülkelerindeki daha avantajlı hükümlere başvurmaları gerekmekte ya da hizmet sağlayıcısının ev sahibi ülkede daha avantajlı toplu iş sözleşmelerine gönüllü olarak taraf olması gerekmektedir. Dolayısıyla, ev sahibi ülkede görevlendirilmiş işçiye sağlanması gereken koruma düzeyi prensipte yedi temel hüküm ile sınırlı olmaktadır.

Son olarak, ev sahibi ülkede görevlendirilmiş işçiler tarafından uyulması gereken bu istihdam koşullarının, uygulamada pek çok zorluğa yol açtığına değinmek istiyoruz. Kontrol edici bir role sahip olmalarının yanı sıra, ev sahibi devletin yetkili mercileriyle gönderici devletin yetkili mercileri arasında yakın işbirliği gerekli olup, bu Direktifle geçekleştirilen idari uyum ve işbirliği en karmaşık konulardan biri olarak kabul edilmektedir.

5.2. 91/533 Sayılı İstihdam Şartları Direktifi

91/533 sayılı Direktif işverenin çalışanlarını çalışma koşulları ile ilgili olarak bilgilendirme yükümlülüğü hakkındadır. İşverenin her bir çalışana iş sözleşmesinin farklı gerekli unsurları veya iş ilişkileri ile ilgili bilgi vermesi gerekmektedir. İşçilerin temel Sosyal Haklarına ilişkin Topluluk Şartı'nda belirlenmiş olan yükümlülüğe göre her işçinin kendisi için geçerli olan istihdam koşullarının farkında olması gerekmekte olup, bu Direktif çalışma koşullarına ilişkin bilgi sağlamayla ilgili farklı ulusal hukuki düzenlemeleri belirli ölçüde uyumlaştırmaktadır. Direktifin hedefleri iki aşamalıdır: Bir

yandan çalışanlara iş ilişkileriyle ilgili belirli düzeyde bir açıklık ve güven sağlanarak, iş gücünün yaşam ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi hedeflenirken, diğer yandan da çalışanın farkındalık düzeyi ve iş ilişkilerinin ayrıntıları ile ilgili olarak rejimleri farklılıklar gösteren üye devletlerin, istihdam mevzuatlarında belirli bir ölçüde yakınlık tesis edilmesi hedeflenmektedir.

İş sözleşmesinin ana koşulları ile ilgili olarak çalışana verilmesi gereken bilgiye ilişkin ortak gereklilikler belirlenmiştir. Bir iş sözleşmesinin veya iş ilişkisinin oluştuğu andan itibaren, kısmi veya tam zamanlı, sabit süreli veya belirsiz süreli olması fark etmeksizin işverenin çalışanlarını sözleşmenin veya iş ilişkisinin gerekli yönleriyle ilgili bilgilendirmesi gerekmektedir. Direktifte çalışanın akit tarafların tanımları, işin yeri, başlangıç tarihi, yapılacak olan işin tanımı, sözleşmenin süresi, çalışanın çalışma süresi, ücretlendirme düzeyi ve ödeme unsurları, sözleşmenin feshi halinde işverenin ve çalışanın uyması gereken ihbar süresi konularında bilgilendirilirken kullanılacak unsurlara ilişkin açık bir liste yer almaktadır. Ayrıca Direktif, başka bir ülke vatandaşlığına geçen kişiler için de özel kurallara yer vermektedir. Bu bilgilerin bir kısmı sözleşmenin başlangıç tarihinden itibaren en fazla iki ay içinde ilgili kanunlara, tüzüklere veya toplu sözleşmelere atıfta bulunarak da sağlanabileceği için, tüm bu bilgilerin kontratta ayrıntılı bir biçimde yer alması gerekmemektedir.

Çalışana verilen bilginin bağlayıcı bir değeri vardır. Adalet Divanına göre (C-253/96 sayılı Kampelmann Davası) ulusal mahkemeler ispat külfetine ilişkin ulusal kurallarını bu Direktifin amacı kapsamında uygulamak ve yorumlamakla sorumludurlar. Bu nedenden ötürü, işveren tarafından çalışana yapılan bildirimin iş sözleşmesinin veya iş ilişkilerinin gerekli yönleriyle ilgili kanıt görevi görecek bağlayıcı bir ağırlığı bulunmalıdır. İç hukukun işveren tarafından verilen veya işverene verilen diğer benzeri belgelere verdiği doğruluk payının aynısı, işveren tarafından yapılan bildirim için de varsayılmalıdır.

Yani, verilen bilgi doğru olmasa bile, işverenin bu bilginin yanlışlığını gösteren veya yanlış kabul edilmesi gerektiğini gösteren kanıtlar sunma olasılığı göz ardı edilmeksizin, çalışanlar bu bildirimde geçen bilgileri kullanabilir durumda olmalıdırlar. Sonuç olarak, işveren tarafından itiraz edilebilir nitelikte bir doğruluk varsayımı söz konusu olmaktadır.

5.3. 96/34 Sayılı Ebeveyn İzni Direktifi

Ebeveyn izni Direktifi, sosyal tarafların inisiyatif kullanarak özel ve toplu mevzuat oluşturma yöntemiyle kabul ettikleri ilk AB aracıdır. Direktifin iki hedefi vardır. Öncelikle, erkeklere ve kadınlara (işçilere) belirli bir yaşa erişene kadar, çocuklarına ba-

kabilmeleri için en az üç ay boyunca ve en çok sekiz yıla kadar ebeveyn izni verilir. Bu süre, üye devletler veya sosyal taraflarca belirlenir. Ebeveyn izninin ayrıntılarını, yani tam zamanlı mı yoksa kısmi zamanlı mı olacağını, asgari bir çalışma süresine (bir yılı aşamaz) tabi olup olmadığını, erişim koşullarını, ebeveyn izninin işveren tarafından ertelenebileceği durumları, işçi tarafından işverene bildirimde bulunulması konusunda bir ihbar süresi olup olmadığını ve bunun gibi unsurları üye devletler kendileri belirlemektedir. Bunun yanı sıra, ebeveyn izninin sosyal güvenlik açısından yol açtığı sonuçlar da üye devletin takdirine bırakılır. Direktif, üye devletleri ebeveyn izni süresince sağlık yardımı ve aile yardımı gibi sosyal güvenlik yardımı haklarının korunması konusunda teşvik ederek bu konuyu vurguluyor olsa da, bu konuda üye devletlere herhangi bir yükümlülük dayatmamaktadır. İkinci olarak, ebeveyn izni Direktifi işçilere, hastalık veya kaza sonucu ortaya çıkan ve işçinin ailevi nedenlerden ötürü mevcudiyetini zaruri kılan zorunlu nedenlere dayanarak izin alma hakkı tanımaktadır.

5.4. 92/85 Sayılı Gebe İşçilerin Korunması Direktifi

İşyeri sağlığı ve güvenliği çerçevesinde kabul edilen bu Direktifin gebe kadınların, yeni doğum yapmış kadınların ve emziren kadınların sağlık ve güvenliklerini koruma hedefi vardır. Bu işçi grubunun hassas durumlarından ötürü özel önlemlerin alınması gerekmektedir. Direktif, gebe işçi işverenini ulusal kurallar ve uygulamalara uygun olarak gebeliği ile ilgili olarak bilgilendirdiği andan itibaren uygulanmaktadır.

Gebe kadınların çeşitli hakları vardır. Öncelikle işçilerin doğumdan önce veya sonra en az 14 hafta süreli analık izni hakları söz konusudur. İki haftalık izin kullanmak ise zorunludur. Analık izni süresince çalışma ile bağlantılı tüm haklar korunmakta olup, işçilere hastalık ödemesine eşdeğer gelir temin edecek ulusal mevzuat tarafından belirlenmiş olan olası tavan değerlere tabi ve yeterli düzeyde bir doğum yardımı ödeneği verilmelidir. Gebe işçiler gebelikleri sırasında gece vardiyasında çalışmaya zorlanamazlar. İşçi açısından bir riskin bulunması halinde bu kişilere diğer faaliyetlerde çalışma olanağı sunulmalıdır. Dolayısıyla gerekli hallerde çalışma koşullarının adapte edilmesi gerekmekte, eğer başka bir seçenek sunulamazsa bu işçilere izin verilmesi gerekmektedir.

Gebe işçiler, gebelikleriyle ilgili özel durumlar hariç gebelik ile başlayan ve analık izninin sonuna kadar süren dönem boyunca işten çıkartılamazlar. Bu özel koruma, olası bir işten çıkarmanın gebe işçiler, yeni doğum yapmış olan işçiler veya emziren işçiler üzerinde yaratabileceği fiziksel ve zihinsel etkilere karşı, özellikle de kürtaj yaptırma riskine karşı oluşturulmuştur (C-109/00 sayılı Tele Denmark Davası). İşçinin iş sözleş-

mesinin hazırlanması sırasında işvereni gebeliği konusunda bilgilendirmemesi, işten çıkartılmaya karşı oluşturulmuş olan korumanın kapsamı dışında kalmaz. Bir işveren, kadın bir adayla sözleşme imzalamaktan çekiniyorsa ve bunun nedeni gebe bir kadını işe almanın yol açacağı olumsuz etkiler, kamu mercileri tarafından belirlenmiş olan çalışmaya uygun olmamaya ilişkin kurallar ve işverenin analık izni süresince karşılaşacağı olası mali kayıpsa, bu durum, istihdam, mesleki eğitim, terfi ve çalışma koşulları alanlarında erkekler ve kadınlar arasında eşit muamele ilkesinin uygulanmasını ele alan 76/207 sayılı Direktife aykırıdır (177/88 sayılı Dekker Davası – yerini 2006/54 sayılı değişiklik Direktifi almıştır).

5.5. 94/33 Sayılı Genç İşçiler Direktifi

94/33 Sayılı Genç İşçiler Direktifi ile, çalışan çocuk ve ergenlerin sağlık ve güvenliğinin korunması amaçlanmaktadır. Özellikle de gençler ekonomik sömürüye karşı durmakta ve güvenliklerine, sağlıklarına, fiziksel, ruhsal ya da sosyal gelişimlerine zarar verebilecek ve eğitimlerini tehlikeye atabilecek işlerden korunmaya çalışılmaktadır. İlke olarak ulusal kanunlar çerçevesinde okuldan ayrılabilme asgari yaşının altındaki ve her halükarda15 yaşın altındaki gençlerin çalışması yasaktır. Gençlerin yaptıkları işler titiz bir şekilde düzenlenmeli ve yaşları ve gelişimlerine uygun olmalıdır. 15 yaşın altındaki çocukların çalışması yasaktır. Gençlerin tehlikeli unsurlara, radyasyona, kaza riskine ve aşırı sıcak, gürültü ya da titreşime maruz kalacakları, fiziksel ve psikolojik kapasitelerini aşan işlerde çalışmaları da yasaktır.

Öte yandan, çocukların kültür, sanat, spor ya da reklamcılık faaliyetlerinin gerçekleştirildiği işlerde çalışmalarına izin verilebilmekte, fakat böyle durumlarda yetkili merciden izin alınması gerekmektedir. Ancak, çocukların okula katılımlarının bu tür faaliyetlerden olumsuz yönde etkilenmesine izin verilemez. Çocuğun 13 yaşından büyük olduğu durumlarda, üye devletler ön izin gerekliliğini ortadan kaldırabilir.14 yaşından büyük çocukların da çalışma/eğitim programlarına ve okula gitmelerine engel teşkil etmediği sürece hafif ağırlıktaki işlerde çalışmalarına izin verilmektedir. Çocukların çalışma saatleri bu Direktifle düzenlenmiştir.

5.6. 97/81 sayılı Yarı Zamanlı İş Direktifi

97/81 Sayılı Yarı Zamanlı İş Direktifi ile; Avrupa'daki sosyal taraflar arasında varılan bir Antlaşmaya dayanan AB araçlarından biridir. Söz konusu Direktifin hedefleri aşağıdaki gibidir:

- Yarı zamanlı işçilere karşı ayrımcılığı ortadan kaldırmak;
- Yarı zamanlı işlerin kalitesini artırmak;
- Gönüllülük temeline dayanan yarı zamanlı işlerin geliştirilmesini kolaylaştırmak;
- Çalışma zamanlarının esnek bir şekilde düzenlenmesine katkıda bulunmak.

Yarı zamanlı işçiler, normal çalışma saatleri aynı kurumda ya da benzer iş yerlerinde çalışan tam zamanlı işçilerin normal çalışma saatlerinden daha az olan çalışanlardır. Adalet Divanı'na göre; "talep üzerine çalışma" sözleşmeleri yoluyla çalışan kişiler de prensipte bu Direktifin uygulama alanına girebilirler (C-313/02 sayılı Wippel Davası).

Bu sebeple yarı zamanlı çalışan işçiler, nesnel gerekçelere dayandırılmadıkça, sadece yarı zamanlı olarak çalıştıkları için tam zamanlı işçilere kıyasla daha kötü muamele göremezler. Antlaşma aynı zamanda, üye devletler ve sosyal tarafların, toplu sözleşmelerde yer alan ve yarı zamanlı iş fırsatlarını sınırlandırabilen hükümleri ve hukuki veya idari engelleri belirleyip yeniden gözden geçirmelerini, hatta gerektiğinde bu unsurları ortadan kaldırmalarını gerektirmektedir.

Bütün yarı zamanlı iş sözleşmelerinin yetkili kuruma gönderilme gerekliliği ve gönderilmediği takdirde cezai işlem uygulanması, yarı zamanlı iş fırsatlarını sınırlandıran idari bir engeldir (C-55/07 ve C-56/07 sayılı Michaeler, Subito ve Volgger Davaları). İşverenler de, işçilerin tam zamanlı işlerden yarı zamanlı işlere geçme taleplerini ya da yarı zamanlı işçilerin çalışma saatlerini artırma isteklerini değerlendirerek, yarı zamanlı işler konusunda çalışanları bilgilendirerek ve yarı zamanlı işlere erişimi kolaylaştırmak suretiyle yarı zamanlı çalışmayı teşvik edebilirler. Yarı zamanlı çalışmadan tam zamanlı çalışmaya geçişin reddi tek başına işten çıkarma için geçerli bir sebep teşkil edemez. Buna ek olarak, işverenler kariyer fırsatlarını ve kariyer hareketliliklerini geliştirmek adına yarı zamanlı işçilerin mesleki eğitimlere erişimini kolaylaştırmalıdır.

5.7. 99/70 Sayılı Sabit Süreli İstihdam Direktifi

99/70 Sayılı Sabit Süreli İstihdam Direktifi, Avrupa'daki sosyal taraflar tarafından yapılan bir Antlaşmaya dayanmaktadır. Sabit süreli iş sözleşmeleriyle çalışan işçiler, bir yandan sabit süreli iş sözleşmeleri ve daimi iş sözleşmeleri arasındaki ayrımın ortadan kaldırılması, bir yandan da devam eden sabit süreli iş sözleşmeleri ya da iş ilişkilerinin kullanılarak, sabit süreli işçilerin kötüye kullanılmasının engellenmesi yoluyla korunmaktadırlar. İş sözleşmesinin bitiş tarihinin, belli bir tarihi doldurma, belli bir görevi tamamlama ya da özel bir durumun yaşanması gibi objektif koşullarla belirlendiği iş

sözleşmeleri kapsamında çalışan işçiler, sabit süreli işçilerdir. Nesnel bir şekilde gerekçelendirilemediği sürece, sabit süreli işçiler devamlı işçilere kıyasla daha kötü muamele göremezler. Bu hükmün doğrudan etkisi vardır. Dolayısıyla bu hükümler herkes için bağlayıcıdır. (268/08 sayılı Impact Davası). İşverenler, devamlı pozisyonlara yerleşmelerini sağlamak amacıyla, sabit süreli işçileri işletme bünyesindeki boş pozisyonlardan haberdar etmelidirler. Bu bilgilendirme gerekliliği bütün çalışanların boş pozisyonlar konusunda bireysel olarak haberdar edilmesine gerek kalmadan, genel duyuru yoluyla da yerine getirilebilmektedir. Üye devletler, gerektiğinde, art arda yapılan sabit süreli sözleşmelerden kaynaklanan kötüye kullanmanın önüne geçmek için, kendi hukuki sistemleri içerisinde önlem almak zorundadırlar. Bir üye devlette bu tür bir kötüye kullanmayı önlemek adına hiçbir kanuni önlem bulunmadığında, üye devletler aşağıdaki önlemlerden bir ya da daha fazlasına başvurmalıdırlar:

- Sabit süreli antlaşmaların ya da iş sözleşmelerinin yenilenmesini gerekçelendirebilen tarafsız nedenler;
- Art arda yapılan bu tür sabit süreli antlaşmaların ya da iş sözleşmelerinin azami toplam süresi;
- Bu tür sabit süreli antlaşmaların ya da iş sözleşmelerinin kaç kez yenilenebileceği belirlenmelidir.

Ancak, bu son hükmün doğrudan hiçbir etkisi bulunmamaktadır (268/06 sayılı Impact Davası). Söz konusu Direktif, art arda yapılan iş sözleşmelerinin ilgili sözleşmeler arasındaki zamanın 21 iş gününü aşmasını engelleyecek bir şekilde düzenlenmesini sağlayan bir koşulun bulunduğu bir ulusal kanun hükmünü dışarıda bırakmaktadır. Bu şekilde, bir işverenin her sabit süreli iş sözleşmesinin sonunda 21çalışma günü zaman geçmesine müsaade etmesi, söz konusu işçinin aynı iş için harcadığı yıl sayısına ve bu sözleşmelerin sınırlı süreli değil, aksine sabit ve daimi olan ihtiyaçları kapsamasına bakılmaksızın, bu tür birbirini izleyerek yapılan sözleşmelerin daha istikrarlı iş sözleşmelerine dönüşmesinin önüne geçmek açısından yeterli olacaktır. Bu durum, söz konusu Direktifin, sabit süreli iş sözleşmelerinin kötüye kullanılmasına karşı işçilerin korunmasına yönelik temel amaç ve hedefine ters düşmektedir. Ancak, bu Direktif üye devletlerin sabit süreli iş sözleşmelerini sonu olmayan iş sözleşmelerine dönüştürmesini gerektiren genel bir yükümlülük getirmemekle birlikte, ulusal hukuk hali hazırda eş değer önlemler içermediği takdirde, yukarıda listelenen önlemlerden en az bir tanesinin etkili ve bağlayıcı bir şekilde benimsenmesini gerektirmektedir.

Üye devletlerin kendi kanunlarının, art arda yapılan sabit süreli sözleşmelerin kötüye kullanılması konusunda hiçbir etkili önlem barındırmadığı ve gerektiğinde cezalandırma yapamadığı durumlarda, söz konusu Direktif, kamu hukukunda işverenin sabit ve daimi ihtiyaçlarını karşılamak için yapılan sabit süreli sözleşmelerin sonu olmayan bir şekilde birbirini takip ettiği iş sözleşmelerine dönüştüğü ve bu sebeple de kötüye kullanma halinin oluştuğu ulusal kanunların uygulanmasını engellemektedir (C-212/04 sayılı Adenelar Davası).

5.8. 2008/104 sayılı Geçici İstihdam Direktifi

2008/104 Sayılı Geçici İstihdam Direktifi, sosyal taraflar arasındaki anlaşma başarısız olduğu ve Konsey'in bu aracın daha fazla geliştirilmesini üstlendiği durumlara örnek teşkil etmektedir. Direktifin temel amacı, geçici işçilerin kanuni statüleri açısından üye devletlerarasındaki farklılıkları azaltmak, onlara iş veren kurum ve gönderildikleri işletme açısından ortak asgari standartlar belirlemek ve geçici işçilerin belli iş türlerinde kullanılması konusundaki yasağı en aza indirmektir. Geçici istihdam bürosuna bağlı olarak çalışanlar ve büroya bağlı çalışmayanlar arasındaki ayrımı ortadan kaldırmak ve ilk günden itibaren ödeme, analık izni ve izin hakkı açısından daimi işçilerle eşit muamele görmelerini sağlamak amaçlanmaktadır. Bu grupların aynı temel çalışma koşullarına sahip olma hakkı bulunmaktadır ve işçilerin istihdam bürosu tarafından gönderildikleri işletmede, o işletmenin doğrudan kendisinin istihdam ettiği işçilerle aynı koşullara sahip olarak, kantin, çocuk bakımı, ulaşım gibi hizmetlere erişimlerinin sağlanması gerekmektedir. Ayrıca, istihdam bürosu tarafından gönderildikleri işletmede boşalan pozisyonlar konusunda bilgilendirilmeleri gerekmektedir. Bu bakımdan, gönderildikleri şirketle iş sözleşmesi yapmalarını yasaklayan ibarelerin yasaklanmasının yanı sıra, geçici istihdam büroları söz konusu şirkette işe alınmalarını sağlama gerekçesiyle işçilerden maddi bir karşılık bekleyemez.

5.9. 2003/88 Sayılı Çalışma Saatleri Direktifi

Çalışma saatlerinin düzenlenmesi konusunu çeşitli açılardan ele alan bu Direktif, uzun yıllardır yeniden düzenlenme sürecinde olan oldukça hassas bir direktiftir. Söz konusu Direktif, asgari yıllık izin süreleri, haftalık ve günlük izinler, çalışma saatleri içerisinde verilen aralar, azami haftalık çalışma süreleri ve gece çalışmaları, vardiyalı çalışmalar ve çalışma tür ve biçimlerine ilişkin birçok konuyu ele alan ayrıntılı kurallar içermektedir. Bu Direktif, işçiler için çalışma ortamlarında gerekli sağlık ve güvenlik koşullarının temin edilmesi amacıyla oluşturulmuştur.

İşçinin işverenin emrinde olup ulusal kanun ve çalışmalarla uyumlu olarak görev ya da faaliyetlerini yerine getirdiği zamanlar, çalışma zamanıdır. Dolayısıyla, çalışma zamanı sayılmayan bütün zamanlar dinlenme zamanı olmaktadır. Söz konusu Direktif, aşağıdaki istisnalar dışında prensipte herkese uygulanmaktadır:

- Belli işçi gruplarına ayrı kurallar uygulanmaktadır (örn. ulaştırma çalışanları ya da denizciler);
- Üye devletler, çalışma süresi belirlenmediği ya da işçiler tarafından belirlenebildiği durumlarda, özel faaliyetler açısından bazı hükümleri ihlal edebilmektedir. Özellikle de idarecilerin ya da özerk karar verme yetkisi bulunan kişilerin faaliyetleri bu duruma örnek gösterilebilir;
- İşçinin çalışma yeri ve ikametgâhının birbirinden uzak olması halinde gerçekleştirilen faaliyetler gibi bazı özel çalışma türleri konusunda da ihlaller söz konusu olabilmektedir;
- Hastanede verilen hizmet, ambulans, televizyon, yangından koruma hizmetleri, doğal gaz ve elektrik gibi hizmetlerin üretilmesi ya da devam ettirilmesi ihtiyacını bünyesinde barındıran faaliyetler;
- Turizm ve tarım gibi sektörlerde öngörülebilir faaliyetsizlik halinde;
- Üye devletler bazı durumlarda haftalık azami çalışma saatlerinden sapabilirler (bu durum işçinin bireysel, açık rızasına ve hür iradesine bağlıdır; işçinin rızası olmadığında, işveren tarafından hiçbir şekilde aleyhine bir durum oluşturulamaz).

Çalışma Saati Direktifi'nin hekimlere uygulanması ciddi sonuçlar doğurmuş ve Adalet Divanı'nda bu konuda birçok dava görülmüştür. Özellikle de, çalışmasa bile iş yerinde olması gereken ya da fiziksel olarak iş yerinde olmadıkları anlarda bile ulaşılabilir olması gereken işçilerin nöbet süresinde harcadıkları zaman konusunda sorunlar yaşanmıştır. Mesleki hizmet sunmak amacıyla iş yerinde bulunan hekimler işverenlerinin emrinde bulunmakta, dolayısıyla çalışmalarını yürütmektedirler. Örneğin, söz konusu hekimin yapacak mesleki bir faaliyeti olmasa ve icapçı hekimin istirahat yetkisi olsa bile bu süre çalışma süresi olarak kabul edilmek zorundadır.

Kişilerin işverenin emrinde oldukları sürenin bütününün, çalışma süresi olarak değerlendirilmesi gerekmektedir. Kişilerin iş yerinde olması gerekmediği, ancak ulaşılabilir olması gerektiğinde durum değişmektedir. Kişiler zamanlarını kendi istek ve ilgileri doğrultusunda düzenleyebildikleri gibi, bu zaman çalışma süresi olarak değerlendiril-

mez (C-303/98 sayılı Simap Davası ve C-151/02 sayılı Jaeger Davası). Yine aynı şekilde, icap süresini kapsayan çalışma saatlerini farklı bir şekilde hesaplamak, icap süresince geçirilen bütün zamanın gerçek zaman olarak değerlendirilmemesine sebebiyet verdiği için yasaktır (C-14/04 sayılı Dellas Davası).

Ancak Çalışma Saatleri Direktifi'nin, sadece çalışma saatleriyle ilgili olduğunu ve çalışma saatlerinin ücretlendirilmesini etkilemediğini eklemek gerekmektedir. Bunun bir sonucu olarak, Adalet Divanı, bir üye devletin fiilen faaliyet gerçekleştirmeyen ancak nöbette olan bir kişinin çalışma süresinin nöbet esnasında fiilen faaliyette olan bir kişinin çalışma sürelerinden farklı bir şekilde ücretlendirmesini Çalışma Süreleri Direktifi'ne aykırı olarak değerlendirmemiştir (C-437/05 sayılı Vorel Davası).

Söz konusu Direktif çalışma saatlerine ilişkin ayrıntılı kurallar içermektedir:

- Her 24 saatlik süre için asgari 11 saatlik günlük dinlenme süresi (Haftalık dinlenme süresi Pazar günü olmak zorunda değildir);
- On bir saatlik günlük dinlenmeye ek olarak her yedi günlük sürede 24 saatlik asgari dinlenme süresi;
- İş günü altı saatten daha uzun olduğunda dinlenme arası;
- Haftalık azami 48 saatlik çalışma süresi (Yukarıda bahsedildiği gibi, belli koşullar yerine getirildiği sürece, üye devletler haftalık azami çalışma sürelerine ilişkin kuralları görmezden gelme seçeneğine sahiptirler);
- Yıllık en az dört haftalık ücretli izin; (Yıllık iznin, herhangi bir ödenekle değiştirilmesi kabul edilemez (C-173/99 sayılı Bectu Davası). Yine aynı şekilde, herhangi bir iş yılı içerisine alınmayan yıllık izin günlerinin bir sonraki yıl onun yerine geçecek şekilde bir ödenekle değiştirilmesi kabul edilemez. Tatil ödemelerinin bir yıl boyunca normal ücretlerin bir parçası olarak ödendiği sistemler de kabul edilemez. Bu bakımdan, tatil ödemesi, işçinin fiilen izin aldığı belli bir döneme göre yapılmak zorundadır. Bu ödeme, ilgili yıllık çalışma süresi boyunca kademe kademe ve yapılan işin karşılığı olan ücretle birlikte kısmen ödeme şeklinde yapılamaz (C- 131/04 ve C-257/04 sayılı Steele Davası). Yıllık izin hakkı ve ödeme alma hakkı kazanılması tek bir hakkın iki farklı yönüdür ve bu tür bir izinde işçinin ücretlendirme konusunda çalışma süreleriyle karşılaştırılabilir bir pozisyonda olması gerekir)
- Gece çalışanlar için normal çalışma saatleri 24 saatlik bir süre içerisinde ortalama sekiz saati aşamaz.

5.10. Kadınlar ve Erkekler Arasında Eşit Muamele

Kadın ve erkek çalışanlar arasında eşit muamele daima Avrupa Birliği'nin hedeflerinin merkezinde olmuştur. Daha önce de bahsedildiği gibi, Avrupa Topluluğu'nun oluşmaya başladığı dönemden bu yana, Antlaşmada muamele eşitliği ilkesi bulunmuştur: "Bütün üye devletler, eşit iş ya da eşit değerdeki işler için, kadın ve erkek işçiler arasında eşit ücret ödemesi ilkesinin uygulanmasını sağlarlar." (ABİA'nın 157. maddesi (eski 119. madde)). Bu ilke, yukarıda bahsedilen maddeyi uygulamak için oluşturulan kadın ve erkekler arasında eşit ödeme konulu 75/117 sayılı Direktifte daha detaylı bir biçimde ele alınmıştır. Söz konusu Direktifin kabul edildiği dönemde eski 119. maddenin doğrudan etkisi olmadığı düşünülmüştür. Ancak Adalet Divanı meşhur Defrenne 2 Davası'nda (C-43/75) bu maddenin doğrudan uygulanabilir olduğuna ve Divan'ın koruması gereken bireysel hakların güçlendirilmesine katkı sağlayabileceğine karar vermiştir. Söz konusu içtihat hukukunu birçok dava takip etmiş ve bu içtihat hukuku geniş bir alanda kadın-erkek arasında muamele eşitliğinin geliştirilmesine katkıda bulunmuştur. 75/117 sayılı eşit ücret Direktifi Defrenne 2 Davası'nda varılan karardan birkaç ay önce yürürlüğe girmiş olmasına rağmen, söz konusu Direktif kadın-erkek arasındaki bütün dolaylı ayrımcılık türlerini ortadan kaldırdığı için önemli bir role sahip olmuş, böylece eski 119. maddenin doğrudan ayrımcılık türlerine doğrudan uygulanabilirliğini sınırlandırarak Adalet Divanı'nın içtihat hukukunu tamamlamıştır.

Sosyal alanda kadın-erkek arasında eşit muamele ilkesini düzenleyen başka direktifler de olmuş ve Avrupa Adalet Divanı'nda çok fazla sayıda dava görülmüştür. Son dönemlerde istihdam ve meslek konularında kadın ve erkek arasında eşit muamele sağlanması ve eşit fırsat tanınmasına ilişkin olarak değişikliğe uğrayan 2006/54 sayılı Direktif; ücretler, emekli aylıkları ve iş fırsatları konularında kadın-erkek arasında eşitlik sağlanmasına ilişkin bir dizi Direktifte yer alan hükümleri tek bir metinde bir araya getirmiştir. Adalet Divanı'nda görülen çeşitli davalar da göz önünde bulundurulmuştur. Söz konusu değişikliğe uğrayan Direktifle, eşit ücret ilkesi belirlenmiş ve bütün doğrudan ve dolaylı ayrımcılık türleri yasaklanmıştır. Pozitif eylemler Antlaşma'nın hükümlerine uygundur. 157. maddede ve yine değişikliğe uğrayan Direktifte tanımlandığı gibi, ödeme kavramı, Avrupa Adalet Divanı tarafından daima geniş bir şekilde yorumlanmıştır. İstihdamdan kaynaklanan ya da kişilerin istihdamıyla doğrudan ilgili olan bütün yardımlar ödeme olarak değerlendirilmektedir. Ancak, Adalet Divanı daima kanuni programlar kapsamında ödenen sosyal güvenlik yardımlarının ödeme olarak değerlendirilmediği yönünde karar vermiştir (C-80/7 sayılı Defrenne 1 Davası). Bu sebeple, 79/7 Sayılı Sosyal Güvenlikte Eşit Muamele Direktifi kabul edilmiştir. Bu Direktif, kanuni programlar, diğer sosyal güvenlik riskleri, sosyal güvenlik programlarının kapsamı, prim ödeme yükümlülüğü,

primlerin miktarının hesaplanması ve yardımların hesaplanması gibi konularda kadın-erkek arasında eşit muamele sağlamaktadır. Ancak söz konusu Direktif, üye devletlerin bu ilke konusunda, özellikle de emekli aylığı bağlanması için emekli olunabilen yaşın belirlenmesi gibi konularda bazı ihlallerde bulunmasına imkân tanımaktadır. Dolayısıyla, üye devletlerin, sistemlerin mali dengesini bozmadan giderek artan bir şekilde emeklilik sistemine adapte olmalarına imkân tanımak için, emeklilik konusunda cinsiyetlerden birine uygulanan avantajları geçici olarak sağlamasını mümkün kılmıştır.

Yine mesleki sosyal güvenlik yardımlarına ilişkin olarak da özel bir Direktif olan 86/378 sayılı Direktif kabul edilmiştir. Ancak, Avrupa Adalet Divanı'nın meşhur Barber Davası'nda (C-262/88 sayılı Barber Davası) mesleki sosyal güvenlik yardımlarının AT Antlaşması'nın 141. maddesinin (şimdiki 157. madde) kapsamına girdiği yönünde verdiği karar göz önünde bulundurulduğunda, bu Direktif daha az elverişli olmuştur. Bu içtihat hukukunu başka birçok önemli dava takip etmiştir. 86/378 sayılı Direktifin rolü bu sebeple dolaylı ayrımcılık davalarıyla sınırlı kalmıştır.

Bugün bu Direktifin yerini, değişikliğe uğrayan 2006/54 sayılı Eşit Muamele Direktifi almıştır. Buna ek olarak, hizmet akdiyle ya da kendi hesabına çalışma imkânlarına erişim, meslekler, tercih kriterleri ve işe alma koşulları, tüm mesleki rehberlik ve mesleki eğitim tür ve düzeylerine erişim, çalışma koşulları, işten çıkarma koşulları ve işçi ya da işveren kuruluşlarına üye ve dâhil olma koşulları gibi alanlarda kadın erkek arasında eşit muamele ilkelerini belirleyen, 76/207 sayılı Fırsat Eşitliği Direktifi bulunmaktadır. Bu Direktif dolaylı ayrımcılığı olduğu kadar doğrudan ayrımcılığı da yasaklamaktadır. Bugün söz konusu Direktifin yerini, değişikliğe uğrayan 2006/54 sayılı Direktif almıştır.

5.11. 2001/23 Sayılı İşletme veya İşletmenin Bir Bölümünün Devri Halinde İşçi Haklarının Korunması Direktifi

2001/23 Sayılı İşletme veya İşletmenin Bir Bölümünün Devri Halinde İşçi Haklarının Korunması Direktifinin etkisi ve önemi büyüktür. Uluslararası işbirliğinin yeniden yapılandırılması ve işletmeler bünyesinde işlerin yeni yöntemlerle düzenlenmesi sebebiyle, bu konuya gösterilen ilgi giderek artmıştır. Artan rekabet sebebiyle şirketlerin yeniden yapılandırılmasının çalışanlar için olumsuz sonuçlar doğurması konusunda endişe duyulmuştur. İşçilerin korunması ve artan iş piyasası esnekliği nasıl birleştirilebilir sorusu ortaya atılmıştır. Bu sebeple 1977'de işletmelerin devrine ilişkin bir Direktif kabul edilmiştir (77/187 sayılı Direktif). Bu Direktifin uygulanması, ilk Direktifte bir dizi değişikliğe sebep olan geniş çaplı bir içtihat hukukunun temelinde yer almaktadır.

Bu Direktifin hedefleri iki yönlüdür: Bir taraftan işveren değişimi halinde, edinilen hakların korunması ve iş ilişkisinin işletmeyi devralan kişiye aktarılması yoluyla çalışanlar korunurken, bir yandan da işletmenin devrinden önce bilgilendirme ve danışma süreci yoluyla daha fazla şeffaflık sağlanmaktadır.

Söz konusu Direktif, belli bir koruma seviyesi garanti etmemekte, ancak devirle birlikte hakların tehlikeye atılmamasını ve bu durumun aşağıdaki üç mekanizma ile gerçekleşmesini sağlamaktadır:

- İş ilişkisinden doğan haklar devredilir;
- Devir, işten çıkarma gerekçesi değildir;
- İşçi temsilcilerinin statüleri ve işlevleri muhafaza edilir.

Direktifin hükümlerine uymak zorunludur. Yani bu Direktifin sağladığı koruma, işçinin rızası olsa bile ihlal edilemez ve kısıtlanamaz. Özellikle işçilerin zayıf konumunun durumlarını tehlikeye atmasından korkulmuştur. Elbette, devir işleminden sonra bir işçinin yeni işvereni için çalışmaya devam etmeme yönünde bir karar verme hakkı bulunmaktadır. Öyle ki, kendi iradesi ile seçmediği bir işverenle çalışmamak, bir işçinin temel özgürlük hakkıdır (C-139/91 sayılı Katsikas Davası). Böyle bir durumda, sözleşmeye ya da iş ilişkisine ne olacağına, sözleşmenin işçi veya işveren tarafından bitirileceğine ya da sözleşmenin hala devreden kişi tarafından oluşturulmuş olduğunun varsayılacağına karar verecek olan ulusal kanunlardır.

Direktifin ana hedeflerinden biri de çalışanların haklarını korumaktır. Bu, birçok yolla gerçekleştirilebilir. Öncelikle, devreden tarafla yapılan iş sözleşmesinden doğan hak ve yükümlülükler kendiliğinden devralan tarafa aktarılır. Bir iş ilişkisinden doğan bütün haklar dikkate alınmalıdır. Başka bir ifadeyle, bir sözleşmenin bitirilmesi ya da maaş artışı gibi konularla ilgili hakların değerlendirmesini yaparken, devralan tarafın, çalışanın devreden taraf için verdiği hizmetin süresi gibi faktörleri dikkate alması gerekir (C-343/98 sayılı Collino Davası). Yine aynı şekilde, erken emeklilik konusunda, devralan tarafın, transfer edilen işçiye, devreden tarafta sahip olduğu koşulların aynısını garanti etmesi zorunludur (C-4/01 sayılı Martin Davası). İşçilerin mesleki sosyal güvenlik programlarına göre yaşlılık, malullük ve dul-yetim yardımlarını alma hakları Direktif kapsamına girmediği için, devreden tarafın bu mesleki sosyal güvenlik yardımlarına ilişkin yükümlülükleri devralan tarafa aktarılmaz. Devir işleminin gerçekleştiği andan itibaren, devreden taraf işveren olarak yerine getirmesi gereken bütün yükümlülüklerinden kurtulur ve söz konusu yükümlülükleri yerine getirmesi gereken, devralan taraf olur. Aynı zamanda devralan taraf devreden tarafın yaptığı toplu iş sözleşmelerinden doğan hak ve

yükümlülükleri, toplu sözleşmelerin sonlandığı tarihe ya da yeni bir toplu sözleşmenin yürürlüğe girdiği tarihe kadar gözetmek zorundadır. Devreden tarafın gelecekte gerçekleştirmeyi düşündüğü toplu iş sözleşmeleri, devralan taraf açısından bağlayıcı değildir.

Buna ek olarak, işçiler işten çıkarmaya karşı korunmaktadırlar. Bir işletmeyi devreden taraf, hiçbir işçinin kendisi tarafından ya da devralan tarafın kararıyla işten çıkarılması için gerekçe öne süremez. İşten çıkarma durumunun devir sebebiyle gerçekleştiğine karar verilirse, o zaman işçiler devir tarihinde hala devreden tarafın istihdam ettiği kişiler olarak kabul edilirler. Dolayısıyla, devreden tarafın bu işçilere yönelik yükümlülükleri devralan tarafa aktarılmış olur (C-101/87 sayılı Bork Davası). Ancak bu Direktif, ekonomik, teknik ya da kurumsal sebeplerle işten çıkarmayı yasaklamamaktadır. Fakat, işten çıkarma durumu devirden önce gerçekleştiği ve işçiler devrin akabinde devralan tarafa aktarıldığı takdirde, devrin ekonomik, teknik ya da kurumsal sebeplerle gerçekleşmediği ihtimali doğar. Ve son olarak, işletmenin devrinin çalışma koşulları açısından işçinin aleyhine önemli değişikliklere sebep olması durumunda, işin sonlanmasından işverenin sorumlu olduğu farz edilir.

5.12. 98/59 Sayılı Toplu İşten Çıkarma Direktifi

98/59 Sayılı Toplu İşten Çıkarma Direktifi, üye devletlerin çalışma haklarına ilişkin kanun ve uygulamaları arasındaki farklılıkların azaltılmasını sağlamak için oluşturulmuştur. Dolayısıyla söz konusu Direktifin ekonomik ve sosyal amaçları bulunmaktadır. Bir taraftan işçiler açısından işten çıkarmanın sonuçlarının etkisini hafifletmeye, diğer taraftan da topluluk çapında toplu işten çıkarma prosedürlerine ve uygulamaya yönelik düzenlemelere ilişkin ortak kurallar belirlemeye çalışılmaktadır (C-449/83 sayılı Rockfon Davası). Bu sebeple, Direktif, en azından, içeriğinde belirlenen asgari standartlara uygun oldukları düşünülürse, ulusal kanunlar kapsamında işten çıkarma konusunda temel haklara müdahale etmemektedir.

Direktif, işten çıkarma işlemini ön danışma ve kamu otoritelerine bildirme sürecine tabi tutan standartlar sunmaktadır. İşverenlerin toplu işten çıkarma hakkını etkilememekle birlikte, bu konuda ulusal uygulama ve prosedürleri uyumlaştırmaya çalışmamaktadır. Amaç, işletmelerin kendi ihtiyaçlarına en uygun şekilde faaliyetlerini düzenleme ve insan kaynakları departmanlarını yönlendirme özgürlüklerini kısıtlamamaktır.

Toplu işten çıkarma, işverenin gerçekleştirdiği ve işçileri bireysel olarak hedef almayan bir işten çıkarma çeşididir. Bir işten çıkarma işleminin toplu işten çıkarma olması için, bir yandan işverenin işin hacmiyle, diğer yandan da belli bir sürede bu durumdan

etkilenen işçi sayısıyla ilişkili olan zorunlu ikili eşik koşulunun yerine getirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle, belli bir zaman çerçevesinde aşağıda verilen sayılarda işçi işten çıkarıldığında toplu işten çıkarma söz konusu olur:

- 30 gün içerisinde bir şirkette çalışan 20-100 kişi arasından 10 kişi işten çıkarılırsa,
- ya da 100-300 kişinin %10'u çıkarılırsa ya da 300 kişinin %30'u çıkarılırsa;
- 90 gün içerisinde istihdam edilen işçi sayısına bakılmaksızın yirmi kişi işten çıkarılırsa.

Bireysel gerekçelerle işten çıkarılanlar haricinde, beş çalışanın işten çıkarılması gerçekleştiğinde çoklu bireysel işten çıkarmaların da dikkate alınması gerekmektedir. İşten çıkarmaların sebepleri bireysel olarak işçilerle ilgili olamaz. Bu sebeple, işçinin isteğine karşın ve rızası olmadan gerçekleşmesi gerekir. Ancak bu Direktif, işten çıkarmanın mahkeme kararları gibi işverenin iradesi dışında gelişen durumların akabinde gerçekleştiğinde de uygulanabilmektedir (C-55/02 sayılı Komisyon-Portekiz Davası). İşten çıkarmanın sebebi ne olursa olsun Direktif uygulanır ve uygulama alanı işletmenin faaliyetlerinin durdurulmasından ya da azaltılmasından kaynaklanan işten çıkarmalarla sınırlı değildir. Aynı zamanda Direktif, işletme hacmiyle bağlantılı olmayan yeni çalışma düzenlemelerinin bir sonucu olarak gerçekleşen işten çıkarmaları da içermektedir (C-383/92 sayılı Komisyon-Birleşik Krallık Davası). Toplu işten çıkarma konusunda bir karar alınmış olması da gerekli değildir. İşverenin bu işlemi gerçekleştirmeye niyet etmesi yeterlidir (C-188/03 sayılı Junk Davası). Toplu İşten Çıkarma Direktifi çifte yükümlülüğü olan bir bilgilendirme ve danışma prosedürü sağlamaktadır: Bunlar, yetkili ulusal otoriteleri bilgilendirme yükümlülüğü ve planlanan işten çıkarma tasarısı konusunda işçi temsilcilerine danışma yükümlülüğüdür. İşten çıkarma nedenleri, işten çıkarılacak işçilerin mensubu olduğu kategori sayısı, işçilerin sayısı, işçi seçiminde kullanılan ölçütler, işten çıkarma tazminatının hesaplanma yöntemi ve işten çıkarma işlemlerinin gerçekleştirileceği dönem gibi konularda gerekli bütün bilgilerin işçi temsilcilerine sağlanması gerekmektedir. Danışma sürecinin zamanlaması iyi olmak zorundadır (örneğin, karar alınmadan önce) ve bu süreç boyunca toplu işten çıkarmadan kaçınmanın yolları aranmalı ve işçileri yeniden organize etmek ya da dışarıya göndermemek için önlemler alınmalıdır. Bu bakımdan söz konusu süreç sadece bir formalite değildir. Sadece danışmak yeterli değildir; burada yapılması gereken görüşmelerde bulunup Antlaşmaya varmak gerekmektedir (C 188/03 sayılı Junk Davası ve C-383/92 sayılı Komisyon-Birleşik Krallık Davası). Buna ek olarak, yetkili devlet otoriteleri planlanan toplu işten çıkarma konusunda bilgilendirilmeli ve işverenin işçi temsilcilerine verdiği bilgilerin aynısı dev-

let yetkililerine de sağlanmalıdır. Prensipte önerilen toplu işten çıkarma, resmi yetkililere haber verildikten en az 30 gün sonra geçerli olabilmektedir.

5.13. 2008/94 Sayılı İşverenin İflası Direktifi

2008/94 Sayılı İşverenin İflası Direktifinin hedefleri iki yönlüdür: Bir yandan iş sözleşmesinde sahip olduğu ya da iş ilişkilerinden doğan haklarının korunmasını sağlamak için işverenin iflası halinde işçileri korumak, diğer yandan da işverenin iflası halinde işçilerin korunması konusunda üye devletler arasındaki farklılıkları azaltmak adına üye devletlerin kanunlarını birbirine yakınlaştırmak hedeflenmektedir. Bu şekilde asgari bir koruma düzeyi sağlanmaktadır. Direktif, yetkili otoritelerin iflasa ilişkin işlemleri başlatmaya karar verdiği ya da işletmenin kesin bir şekilde faaliyetini durdurduğu zamandan, yani işverenin iflas ettiği andan itibaren uygulanır.

Direktif, üye devletleri, mal varlığı işverenin işlettiği sermayeden bağımsız olmak zorunda olan ve iflas durumunda işçilere ödemede bulunması gereken güvence kurumları oluşturmak konusunda zorlamaktadır. İşverenlerin bu kuruma katkıda bulunması gerekmektedir. İş ilişkilerinin sonlanması halinde ödeme yapılmasına ilişkin talepler öne çıkabilmektedir. Üye devletler garanti kurumlarının sorumluluğunu sınırlandırabilirler. Ancak, garanti kurumunun iş ilişkisinin son üç ayının ücretlendirmesini karşılamak zorunda olduğu asgari ödemeye müdahale edemezler. Bununla birlikte, üye devletler ödemeler için bir tavan belirleyebilmektedir.

Aynı zamanda, üye devletler garanti kurumunun iflas eden işverenin primlerinden, ulusal kanuni sosyal güvenlik rejimlerine karşı ve ek bir şirket ya da şirketler arası emeklilik sistemine karşı sorumlu olmadığını ileri sürebilmektedirler. Ancak, üye devletlerin, iflas eden işverenin devletin sosyal güvenlik sistemi kapsamında zorunlu primlerini ödememesinin, işçinin prim ödemelerinin ödenen ücretten kaynakta kesilmesine dayanarak, işçinin yardım hakkı kazanmasını olumsuz yönde etkilemediğinin garantisini vermeleri gerekmektedir. Bu sebeple, üye devletler işçilerin sosyal güvenlik yardımlarına hak kazanmasını bir şekilde sağlamak zorundadır. Ayrıca, üye devletler emeklilik programlarının kendileri tarafından finanse edilmesi gerekmemesine rağmen, mesleki emeklilik programları kapsamında yaşlılık yardımı almaları konusunda işçilerin çıkarlarını korumak için gereken önlemleri almalıdır.[7]

7 Sosyal Güvenlik Kurumu, a.g.e.,s. 10-52.

6. AVRUPA BİRLİĞİ KARAR ALMA ORGANLARI VE SOSYAL GÜVENLİK

Avrupa Birliği kurumları, Antlaşmalarda kendilerine verilen yetkiler çerçevesinde ve belirlenen usul, şart ve amaçlara uygun olarak hareket etmektedir. Dolayısıyla, Birlik sınırlı yetki ilkesine tabi olup, ancak üye devletler tarafından açıkça yetkilendirildiği alanlarda düzenleme yapıp bağlayıcı kural koyabilmekte, tedbir alabilmektedir.[8] Avrupa Birliği düzeyinde kararların alınması çeşitli Avrupa kurumlarını içeren bir süreç olarak karşımıza çıkmaktadır. Ana karar alma organları aşağıda belirtildiği şekildedir.

- Avrupa Parlamentosu,
- Avrupa Birliği Konsey,
- Avrupa Komisyonu,

Bu kurumsal üçgen, AB'nin her yerinde uygulanan kanun ve politikaları oluşturmaktadır. Prensipte yeni kanunları öneren Komisyon olmasına karşın, bunları kanunlaştıran Parlamento ve Konsey'dir.[9]

Avrupa Parlamentosu üyeleri Avrupa Birliği vatandaşları tarafından, vatandaşların çıkarlarını temsil etmek için seçilmektedir. Tarihi 1950'lere ve kurucu antlaşmalara dayanan AP'nin üyeleri, 1979'dan beri temsil ettikleri kişiler tarafından doğrudan seçilmektedir. Seçimler her beş senede bir yapılmaktadır ve seçmen olarak kayıtlı her AB vatandaşı seçme hakkına sahiptir. Bu şekilde Parlamento, vatandaşının demokratik isteklerini ifade etmekte ve diğer kurumlarla olan görüşmelerde onların çıkarlarını temsil etmektedir. Avrupa Parlamentosu üyeleri, ulusal gruplar halinde değil, Avrupa genelinde var olan yedi politik grup halinde çalışmaktadırlar.[10]

İkinci ana karar alma organı Avrupa Birliği Konseyi'dir. Konsey, üye devletleri temsil etmekte ve toplantılarına her Avrupa Birliği üyesi ulusal hükümetinden bir bakan katılmaktadır. Hangi bakanın hangi toplantıda hazır bulunacağı gündemdeki konulara bağlı olmaktadır. Konsey'deki her bir bakan hükümeti adına yetkilidir; başka bir deyişle bu bakanların imzası bütün hükümetin imzası demektir. Buna ilaveten, Konsey'deki her bir bakan ulusal parlamentosuna karşı ve parlamentosunun temsil ettiği vatandaşlarına karşı sorumludur. Bu sorumluluk hali Konsey'in kararlarının demokratik meşruluğunu sağlamaktadır.[11]

Üçüncü ana karar alma kurumu Avrupa Komisyonu'dur. Komisyon bir bütün olarak Avrupa Birliği'nin çıkarlarını gözetmektedir. Avrupa Komisyonu, ulusal hükümetlerden bağımsızdır. Parlamento ve Konsey gibi Avrupa Komisyonu da AB kurucu antlaşmaları

8 Türkiye Cumhuriyeti Avrupa Birliği Bakanlığı, "Avrupa Birliğinde Yasama ve Karar Alma Süreçleri", http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=46220&l=1 (Erişim Tarihi: 22/03/2012).
9 Avrupa Komisyonu , "Avrupa Birliği Nasıl Çalışır? AB Kurumları İçin Rehberiniz" Lüksemburg, 2006,s. 4.
10 Avrupa Komisyonu, a.g.e., s. 10.
11 Avrupa Komisyonu, a.g.e., s. 14.

ile 1950'lerde kurulmuştur. Komisyon tarafından yeni AB kanunları tasarlanmakta ve Avrupa Parlamentosu'na ve Konsey'e sunulmaktadır. Komisyon, aynı zamanda AB'nin yürütme koludur yani Parlamento'nun ve Konsey'in kararlarının uygulanmasından sorumludur. Bu durum, politikaların uygulanması, programların yürütülmesi ve fonların harcanması gibi günlük işlerin idaresi anlamına gelmektedir.

Toplam 27 farklı politika alanından bir Komisyoner sorumludur ve hangi Komisyonerin hangi politika alanlarından sorumlu olacağı Komisyon Başkanı'nın yetkisindedir. Avrupa Komisyonu'nun 2012 yılı itibarıyla politika alanları ve bu alanlardan sorumlu komiserleri Tablo 1'de gösterilmektedir. Komisyon haftada bir defa ve genelde Çarşamba günleri olmak üzere Brüksel'de toplanmaktadır.[12] Gündemdeki her konu o politika alanından sorumlu Komisyoner tarafından sunulmakta ve bütün Komisyon söz konusu alanda ortak bir karara varmaktadır. Komisyon salt çoğunlukla karar verir ve teklifin onaylanması halinde teklif bütün Komisyonun koşulsuz desteğini alarak Konsey'e ve Avrupa Parlamentosu'na değerlendirilmek üzere sunulur.

Birlik sadece sınırlı yetki alanları çerçevesinde bağlayıcı kural koyabilmektedir. Birliğin bağlayıcı kural koyma sınırları "yetki ikamesi ilkesi (subsidiarity)" ile açıklanmaktadır. Üye devletler ile Avrupa Birliği arasında, paylaşılan yetki alanlarında eyleme geçilmesi bakımından bir ölçütü tanımlayan yetki ikamesi ilkesine göre, vatandaşa en yakın düzeyde karar alınması esastır. Ancak, Lizbon Stratejisi ile üye ve aday ülkelerin, Birlik düzeyinde tanımlanan hedeflere doğru bir uyum sağlanması amacıyla, net bir biçimde tanımlanmış belirli göstergelere dayanılarak hareket edilmesi öngörülmüştür.

Avrupa Birliği düzeyinde sosyal güvenlik politikaları, yapıları gereği ulusal veya bölgesel düzeyde tartışılabilmektedir. Üye ülkelerin refah rejimleri arasındaki farklılıklar, Avrupa Birliği genelinde tek bir sosyal koruma sisteminin oluşturulmasını mümkün kılmamaktadır.[13] Avrupa Komisyonu ile diğer Avrupa Birliği Kurumları, sosyal güvenlik alanında üye ülkelere tavsiyelerde bulunabilmekte veya ortak hedeflere ulaşılabilmesi için programlar tasarlayarak bu programları destekleyebilmektedir. Ancak, söz konusu tavsiye veya programlar, üye devletler açısından direktifler veya uygulamalar gibi bağlayıcı niteliğe sahip değildir.

Ayrıca, Avrupa Birliği (AB) sınırları dahilinde kişilerin serbest dolaşım ve yerleşme hakkı, Maastricht Antlaşması ile Topluluk Hukuku'na kazandırılan Avrupa vatandaşlığı statüsüne bağlı en temel hak olarak karşımıza çıkmaktadır. Ancak, kişilerin serbest dola-

12 Avrupa Komisyonu, a.g.e., s.23-24.
13 BUĞRA, Ayşe., "Yoksulluk ve Sosyal Haklar", Sivil Toplum Geliştirme Merkezi Derneği için Hazırlanan Danışman Raporu", 2005., s. 12 (www.spf.boun.edu.tr, Erişim Tarihi: 02/09/2011).

şımı, üye ülkelerin ulusal sosyal sigorta mevzuatlarındaki farklılıklar nedeniyle, Avrupa vatandaşlarının birtakım sosyal risklerle karşı karşıya gelmelerine neden olmaktadır.

Bu alanda faaliyet gösteren ve Avrupa Komisyonu'nun 27 komiserinden biri olan "Çalışma, Sosyal Politika ve İçerme" Komisyoneri, özellikle göçmen işçilerin serbest dolaşımının temin edilebilmesi için aktif önlemler almaktadır. Komisyonun görev alanları itibarıyla faaliyetleri;

- Çalışma Alanında; vatandaşların başka bir üye ülkeye istihdam veya yerleşmek amacıyla gitmeleri halinde, o ülkedeki iş imkanları konusunda kişilere yardımcı olunması, üye ülkelerde mesleki yeterliliklerin geliştirilmesi ve çalışma şartlarının iyileştirilmesi gibi faaliyetleri üstlenmek,
- Sosyal Politika Alanında; Birliğin vazgeçilmez bir unsuru olan serbest dolaşım hakkının kullanılması halinde, göçmen işçilerin istihdam edildikleri üye ülkelerin ulusal mevzuatları ile entegrasyonunu sağlamak ve sosyal güvenlik haklarının korumasını amacıyla uygulanan açık koordinasyon metodunun üye ülkelerde uygulanmasıyla, göçmen işçilerin dezavantajını kaldırmaya yönelik çalışmak,
- Sosyal İçerme Alanında; Birliğin ortak hedeflerinden bir olan yoksulluğu yok etmeye yönelik, AB vatandaşlarının insan onuruna yakışır biçimde bir yaşam düzeyine kavuşturulabilmeleri amacıyla, piyasadan bağımsız ve ulusal düzeyde sosyal yardım mekanizmalarının oluşturulmasını ve yardımların aktif içerme politikaları ile desteklenmesini sağlamak,[14]

olarak sıralanabilir.

Sosyal güvenlik alanında oluşturulan politikaların bağlayıcı bir nitelikte olmadığı, ancak Birliğin ortak hedeflerine ulaşılması için ortak kural ve ölçütlerden oluşan gönüllülük esasına dayanan bir politik işbirliği içerisinde çözümlenmesi hususunun temel nokta olduğu ortaya çıkmaktadır. Açık koordinasyon metodu ile üye ülkelerin ulusal stratejilerini oluşturmalarına yönelik çerçeve politikalar oluşturmaktadır. Ulusal hükümetler, ortak hedeflere yönelik stratejik planlarını hazırlamaktadır. Söz konusu ulusal planlar, Komisyon ve Konsey tarafından onaylanmakta ve bu planlar üzerinden üye ülkelerin ortak hedeflere ulaşma başarısı değerlendirilmektedir. Ayrıca, açık koordinasyon metodu ile sosyal güvenlik alanında iyi uygulama örneklerinin incelenmesine ve diğer üye ülkelerle paylaşılmasına imkan tanıyan karşılıklı bir öğrenme süreci sağlanmaktadır.

14 Avrupa Parlamentosu'nun 6 Mayıs 2009 tarihinde kabul ettiği "Yenilenmiş Sosyal Gündem" ile sosyal yardımlar, yaşlılık aylıkları ve sağlık yardımları sosyal güvenlik sistemleri içerisinde uzun dönemli bir perspektifte, yoksulluğu yok etmek için modernize edilmesi gerekliliğine ilişkin reform ihtiyaçlarına dikkat çekilmekte ve üye ülkelerin sosyal yardım programlarının yetki (subsidiarity) ilkeleri dahilinde, sosyal içermenin sağlanması için teşvik edileceği eklenmektedir.

Tablo 1. Avrupa Komisyonu Politika Alanları ve Sorumlu Komiserleri (2012)

	Avrupa Parlamentosu Doğrudan Seçilmiş Yasama Organı	Avrupa Komisyonu Yürütme Organı			Avrupa Birliği Konseyi İlgili Bakanlıklarından Oluşan Yasama Organı
	Başkan José Manuel Barroso				
	Başkan Yardımcısı CatherineAshton Avrupa Birliği Dış Politika ve Güvenlik Yüksek Temsilcisi	Başkan Yardımcısı VivianeReding Adalet, Temel Haklar ve Vatandaşlık	Başkan Yardımcısı JoaquínAlmunia Rekabet	Başkan Yardımcısı SiimKallas Ulaşım	
	Başkan Yardımcısı NeelieKroes Digital Gündem	Başkan Yardımcısı AntonioTajani Sanayi ve Girişimcilik	Başkan Yardımcısı MarošŠefčovič Kurumsal İlişkiler ve Yönetim	Başkan Yardımcısı OlliRehn Ekonomik ve Parasal İliskiler	
	KristalinaGeorgieva Uluslararası İşbirliği, İnsani Yardım ve Kriz Müdahaleleri	ŠtefanFüle Genişleme ve Komşuluk Politikası	AlgirdasŠemeta Vergi, Gümrük, Denetim ve Kaçakçılığı Önleme	AndroullaVassılıou Eğitim, Kültür, Çok Dillik ve Gençlik	DacianCiolos Tarım ve Kırsal Kalkınma
Cecilia Malmström İçişleri	John Dallı Sağlık ve Tüketici Politikası Komiseri	MáireGeoghegan-Quinn Araştırma, İnovasyonve Bilim	JanuszLewandowski Bütçe ve Muhasebe	Maria Damanaki Denizcilik ve Balıkçılık	LászlóAndor Çalışma, Sosyal Politika ve İçerme
MichelBarnıer İç Pazar	JanezPotočnik Çevre	GüntherOettinger Enerji	AndrisPıebalgs Gelişme	ConnieHedegaard İklim	JohannesHahn Yerel Politikalar

BÖLÜM II

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SOSYAL GÜVENLİK UYGULAMALARI
ve
SOSYAL GÜVENLİK REFORMLARI

1. AB ÜYESİ ÜLKELERDE SOSYAL GÜVENLİK UYGULAMALARI

1.1. Almanya Sosyal Güvenlik Sistemi

Almanya'da uzun vadeli sigorta kolları, "kuşaklararası dağıtım modeli"ne göre (pay-as-you-go) ve zorunlu bir sosyal sigorta programı olarak devlet tarafından yürütülmektedir. Bunun yanında, zorunlu devlet sigortasını tamamlayıcı nitelikte, gönüllülük esasına dayanan ve şirket temelli ikinci sütun emeklilik sistemleri ve üçüncü sütun bireysel emeklilik sistemleri mevcuttur.

Uzun vadeli sigortaların kişisel kapsamında; çıraklar da dahil olmak üzere hizmet akdine tabi çalışanlar, bazı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, üç yaşından küçük çocuklarına bakanlar, işsizlik yardımı gibi sosyal güvenlik yardımlarından yararlananlar, askere alınanlar ve askerlik yerine toplum hizmeti yapanlar ile gönüllü bakım çalışanları yer almaktadır. Ayrıca, bu zorunlu katılım yanında, 16 yaşından büyükler için sisteme gönüllü katılım da mümkündür. Belirli serbest çalışan grupları, madenciler, kamudaki hizmetliler, devlet memurları ve çiftçiler için özel düzenlemeler mevcuttur.

Uzun vadeli sigorta kollarından yapılan yardımların finansmanı, sigortalılardan, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ve işverenlerden alınan prim kesintileriyle sağlanmaktadır. Sigortalılarda prim kesintileri, aylık maaşlarının %9,95'i oranındayken, geliri 400 avronun altında olanlardan bu kesinti yapılmamakta ve 401 ila 800 avro arasında olanlardan ise indirimli olarak alınmaktadır. İşveren payı, aylık bordronun %9,95'idir. Bu oran, 400 avrodan düşük gelirle çalıştırılan işçiler için %15; maden ocakları, demiryolları ve deniz işletmelerinde %16,45 olarak uygulanmaktadır. Öte yandan, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan aylık gelirlerinin %19,9'u oranında prim kesintisi yapılmaktadır. Devlet ise sigorta temelli olmayan yardımları finanse etmekte, buna ek olarak, sigorta temelli yardımlar için de katkı sağlamaktadır ve çocuk yetiştirme dönemleri için primleri ödemektedir. Böylece, zorunlu emeklilik sigortasının toplam harcamalarının %31'i devletçe finanse edilmiş olmaktadır.

Primler hastalık kasaları tarafından toplanıp, emeklilik sigortası kurumlarına aktarılmaktadır.

1.1.1. Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık aylığı için yaş şartı; 1947 öncesi doğumlular için 65 yaş, 1947 ile 1964 yılları arasında doğanlar için 2012 ile 2029 yılları arasında 65 yaştan 67'ye yükseltilerek ve 1964 ve sonrası doğumlular için 67 yaş olarak uygulanmaktadır. 65 yaş yanında en az 5 yıl prim ödenmiş olması gerekmektedir. Bu genel uygulamanın yanında;

- 63 yaşını dolduran ve 35 yıl hizmeti olan;
- 60 yaşını dolduran, 35 yıl hizmeti olan ve "malul" sayılan veya "iş göremez" ya da "mesleğini icra edemez" durumda olan;
- 60 yaşını dolduran, 15 yıl hizmeti olan, ayrıca son 10 yıl içinde 8 yıl prim ödemiş ve son 1,5 yıl içinde 52 hafta "işsiz" kalmış olan;
- 60 yaşını dolduran, 15 yıl hizmeti olan ve 40 yaşını doldurduktan sonra 10 yıldan fazla sigorta primi ödemiş olan kadın sigortalılar yaşlılık aylığına hak kazanmaktadırlar. Öte yandan, erken emeklilik ve ertelenmiş emeklilik seçenekleri de mevcuttur. Zorunlu asgari emekli aylığı uygulaması bulunmamaktadır.

1.1.2. Maluliyet Sigortası

Maluliyet aylığı için kısmi (herhangi bir işte günde 3 ila 6 saat arasında çalışabilen) veya tam (herhangi bir işte günde 3 saatten az çalışabilen) iş göremezlik yanında, 5 yıl prim ödeme ve maluliyet olayının ortaya çıkmasından önceki son 5 yıl içerisinde en az 36 ay zorunlu prim ödemesi yapmış olma şartları aranmaktadır. 65 yaşından itibaren maluliyet aylığının yerini miktar olarak ondan az olmamak üzere yaşlılık aylığı almaktadır.

1.1.3. Dul ve Yetim Aylıkları

Dul ve yetim aylığında ölüm anında kişinin ya emekli aylığı alıyor olması ya da en az 5 yıl prim ödemiş olması şartı aranmaktadır. Evlilik veya birliktelikleri 1 yıldan az olmamak kaydıyla, geride kalan dul eş veya partnere, ölümü takip eden aydan başlamak üzere, 24 ayı geçmeyecek şekilde küçük dul aylığı bağlanırken, bunlardan 45 yaşını geçenler (2012-2029 arasında tedrici olarak 47 olacak), malul çocuğu olanlar veya 18 yaşından küçük çocuklarına bakmakta olanlar büyük dul aylığı almaktadırlar. Boşanmış eşe, 1 Temmuz 1977 öncesi boşanmış olmak ve ölene bağımlı olmak kaydıyla veya bu tarihten sonra boşanmışsa uzun vadeli sigortalardan kaynaklanan hakların eşler arasında paylaştırılması yoluyla dul ve yetim aylığı bağlanmaktadır. Büyük dul aylığı alanlardan 3 yaşından küçük çocuğu olanlara, çocuk bakım desteği verilmektedir. Geride kalan çocuklara, 18 yaşından sonra gelir testine tabi tutulmak ve öğrenci, sosyal veya çevre gönüllüsü ya da özürlü olmak kaydıyla 27 yaşına kadar yetim aylığı bağlanmaktadır.

1.1.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Bu sigorta kolundan sigortalılara; kapsamlı sağlık bakım yardımları, iş hayatına ve toplumsal yaşama yeniden katılımı sağlamayı amaçlayan rehabilitasyon hizmetleri ve nihayet para yardımları sağlanmaktadır.

İş kazası sigortası çatısı altında, zorunlu olarak hizmet akdiyle çalışanlar, bazı serbest çalışan kategorileri, isteğe bağlı sigortaya tabi işverenler, çıraklar, öğrenciler, gündüz bakım evlerinde bulunan veya profesyonel bakım alan çocuklar, tarımda yardımcı aile fertleri, belirli gönüllü faaliyetlere katılanlar, hastanelerde tabi oldukları sigortalarınca ödenen rehabilitasyon hizmeti alanlar yer almaktadır. Bu sigorta koluna gönüllü katılım da mümkündür. Kamudaki hizmetliler ve devlet memurları için özel hükümler mevcuttur.

İş kazası sigortasından yapılan yardımların finansmanı, işverenlerden alınan prim kesintileri ve devlet desteği ile sağlanmaktadır. Risk derecesine göre değişmekle birlikte, işverenlerde ortalama prim kesintisi oranı, bordro meblağının %1,26'sıdır (2008). Tarım kaza sigortası, öğrenciler, gündüz bakım evlerinde bulunan çocuklar ve belirli gönüllü faaliyetlere katılanlar için devlet desteği sağlanmaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından sağlanan yardımlarda herhangi bir hak kazanma süresi söz konusu değildir.

Bu çerçevede, kazadan sonra 6 hafta boyunca işveren tarafından maaşın devamı sağlanırken, daha sonra iş kazası sigorta fonu devreye girmekte ve sigortalının son brüt aylığının %80'i oranında ve iyileşmeye, aylık bağlanmasına veya her halükarda en fazla 78 haftaya kadar verilebilen geçici iş göremezlik geliri ödemeye başlamaktadır.

İş kazası ve meslek hastalığı sonucu kişi tamamen malul hale gelirse bu kimseye, maluliyet öncesi yıldaki maaşının %66,7'si oranında sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır. Meslekte kazanma gücü kaybı %20 ila %99 arasında ise bu kayba göre tam aylığının belirli bir yüzdesi oranında bu gelir bağlanmaktadır. Bu durumda, eğer meslekte kazanma gücü kaybı %50'nin üzerindeyse ve kişi bir işte çalışmıyor ve başka bir aylık almıyorsa, temel emekli aylığının %10'u oranında ağır maluliyet desteği verilmektedir. Kişi başkasının bakımına muhtaçsa aylık olarak 307 avro ile 1228 avro arasında değişen devamlı bakım yardımı verilmektedir.

Ölen kişinin geride kalanlarına (boşanmış eş de dâhil) ölüm sonrası, 3 ay için ölenin son kazancının %66,7'si oranında dul ve yetim aylığı bağlanmaktadır. Daha sonra, eğer dul eş 45 yaş üzerinde, malul veya en az bir çocuğa bakıyorsa ölenin son kazancının %40'ı oranında dul ve yetim aylığı verilmeye devam edilirken, bu şartlar yerine getirilemezse 24 ay için ölenin son kazancının %30'u oranında ödeme yapılmaktadır.

18 yaşından küçük her bir yetim, eğer okuyorsa 27; diğer hallerde ölenin son kazancının %20'si oranında (tam yetimse yani her iki ebeveyni ölmüşse %30) yetim aylığı almaktadır. Geride kalanlardan 18 yaşından büyük olanların gelirleri, belirlenen tavanı aşıyorsa, tavanı aşan net gelirin %40'ı yetim aylığından düşülmektedir.

Geride kalanlar dul ve yetim aylığına hak kazanamıyorsa ve ölen en az %50 meslekte kazanma gücü kaybına uğramışsa, ölenin kazancının %40'ı oranında götürü bir dul ve yetim ödeneği verilmektedir.

Bekâr olan ebeveyn ve büyükanne ile büyükbabanın her biri, ölenin kazancının %20 'si oranında (çift olarak yaşıyorlarsa %30) gelir testine bağlı olarak dul ve yetim yardımı almaktadır.

Ölüm aylığının toplam tutarı ölenin kazancının %80'ini geçememektedir. Ayrıca, 4380 avro cenaze yardımı yapılmaktadır.

1.1.5. Hastalık ve Analık Sigortası

1 Ocak 2009 itibarıyla, zorunlu veya özel sağlık sigortalarına üyelik, bütün herkes için bir mecburiyet haline gelmiştir. Yine, 1 Nisan 2007 itibarıyla nakdi yardımlardan yararlanabilmek için kapsam dâhilindeki kişilere hastalık sigortası mecburi hale getirilmiştir. Bu sigorta kollarından sağlık bakım yardımları ve nakdi yardımlar sağlanmaktadır.

Hastalık ve analık sigortası kişisel kapsamında yıllık belirli bir meblağa kadar geliri olan hizmet akdiyle çalışanlar, bunların kendi sigortalılıkları olmamak kaydıyla eşleri veya partnerleri ve öğrenci veya çıraksa 25 yaşına aksi takdirde 18 yaşına kadar olan çocukları, emekli aylığı alanlar, öğrenciler, belirli şartları haiz malullerr, çıraklar ve işsizlik yardımı alanlar yer almaktadır. Daha önce zorunlu sağlık sigortasından ayrılmış olanlar da belirli şartlarla, gönüllü olarak sisteme katılabilmektedirler. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar kapsam dışıdır. Madenciler, sanatçılar, kamu çalışanları ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan çiftçiler için özel düzenlemeler mevcuttur.

Hastalık ve analık sigortasından yapılan yardımların finansmanı, sigortalılar ve işverenlerden alınan prim kesintileri ve devlet desteği ile sağlanmaktadır. Sigortalılarda prim kesintileri ortalama olarak prime esas kazançların yıllık tavanı (45.000 avro) dahilindeki kazançlarının %7,9'u oranındayken (2011'den itibaren %8,2), aylık geliri 400 avro altında olanlardan bu kesinti yapılmamakta ve 401 ila 800 avro arasında olanlardan ise indirimli olarak alınmaktadır. Emekli aylığı alanlarda bu oran aylığın %7,9'u, öğrencilerde öğrenci bursunun %10,43'üdür. Ortalama işveren katkı oranı, prime esas kazançların yıllık tavanı dahilindeki kazançların %7'si iken (2011'den itibaren %7,3),

400 avro altında bir maaşla çalışan işçiler için bu oran %13'tür. Devletse, sigorta temelli olmayan yardımlar, hastalık kasasına bağlı olmayan veya düşük gelirli işlerde çalışan kadınlara verilecek analık yardımları ve emekli aylığı alan çiftçilerin sağlık yardımları için katkı sağlamaktadır.

Hastalık kasasının üyelerine, nakdi sağlık yardımları kapsamında; nakdi hastalık yardımları ve nakdi tıbbi yardımlar sağlanırken, 12 yaşından küçük hasta çocuğu olan sigortalılara nakdi hastalık yardımları ve hastalık kasalarının kadın mensuplarına nakdi analık yardımı verilmektedir.

Hastalık yardımı olarak işveren ilk 6 hafta için sigortalının kazançlarının tamamını verirken, 6. haftadan sonra, hastalık kasalarınca sigortalılara, brüt gelirlerinin %70'i tutarındaki meblağ net maaşlarının %90'ını geçmemek ve aynı hastalık için 3 yıllık dönemde 78 haftayı aşmamak üzere verilmektedir. Ayrıca, 12 yaşından küçük ve hastalık nedeniyle bakımı gereken çocuğu olan sigortalılar, bir yıl içerisinde her bir ebeveyn için 25 çalışma gününü geçmemek kaydıyla (tekse 50, ölmekte olan çocuk için sınırsız olarak) tek yaşıyorsa en fazla 20, aksi halde 10 çalışma günü için nakdi hastalık yardımı almaktadır.

Analık yardımı olarak, iş akdiyle çalışan hastalık kasası üyesi kadınlar, yardımdan önceki son 3 aydaki ortalama net kazançlarının tamamı tutarında bir meblağı, doğumdan önce 6 hafta ve doğum sonrası 8 hafta olmak üzere almaktadırlar. Eğer sigortalının net kazancı, analık yardımından yüksekse aradaki farkı işveren ödemektedir. Hastalık kasalarına mensup olmayan kadınların, sigortalıların kızlarının ve müşterek sigortalı eşlerin analık yardımları, federal devlet tarafından hastalık yardımı tutarında ödenmektedir.

Ayrıca, hamile olarak bir işyerinde hizmet akdiyle çalışan sigortalılar, iş yerindeki tehlikelere karşı özel bir şekilde korunmaktadır. Bu kişilere, hamileliğin ilk gününden doğumdan sonraki dört aya kadarki dönem boyunca, özel iş güvencesi verilmektedir. İstisnai durumlar hariç olmak üzere, bu durumdaki sigortalıların işlerine son verilememektedir.

1.1.6. Aile Yardımları

Almanya'da aile yardımları sosyal yardım olarak uygulanmaktadır. Aile yardımları bir veya birden fazla çocuğu olan ebeveynlere ve aileleri ile bütün bağları kesilmiş olan çocuklara ve tam yetimlere verilmektedir. Aile yardımlarının finansmanı devlet tarafından sağlanmaktadır.

Çocuk, bir istihdam bürosuna kayıtlı işsizse 21; tam zamanlı olarak okuyorsa 25; 25 yaşından önce sakatlığı varsa yaş sınırlaması getirilmeksizin ve diğer hallerde 18 yaşından küçük olması durumunda, hak sahiplerine, çocuk sayısıyla birlikte artan oranda çocuk parası verilmektedir. Bunun için yardımı alacak ailenin Almanya'da vergi mükellefi olması ve çocuğun Almanya, İsviçre, diğer AB ülkeleri veya Avrupa Ekonomik Alanı ülkelerinde oturuyor olması gerekmektedir.

25 yaşından küçük çocuğu olup kendi ihtiyaçlarını karşılayabildikleri halde çocuklarına bakamayan, gelir düzeyi belli bir aralıkta olan, çocuk parasına hak kazanmış ve herhangi bir diğer sosyal yardımdan yararlanmayan ailelere, gelir testine binaen azami 36 aya kadar 140 avro düzeyinde çocuk yardımı/çocuk zammı ödemesi yapılmaktadır.

14 aydan küçük çocukları olan, evlat edinen veya doğumdan sonra bir çocuğun bakımını üstlenen ailelere, aylık olarak 300 avrodan başlayıp 1800 avroyu aşmamak ve en az 2 ay en fazla 12 ay ödenmek üzere, doğum öncesi 12 aylık dönemdeki net gelirin en az %67'si oranında gelir testine dayalı ebeveyn parası verilmektedir.

1.1.7. Sağlık Sigortası

1 Ocak 2009 tarihi itibarıyla zorunlu veya özel sağlık sigortalarına üyelik, herkes için bir mecburiyet haline gelmiştir.

Sağlık sigortası; yıllık belirli bir meblağa kadar geliri olan hizmet akdiyle çalışanları, bunların kendi sigortalılıkları olmamak kaydıyla eşlerini veya partnerlerini ve öğrenci veya çıraksa 25, aksi takdirde 18 yaşına kadar olan çocuklarını, emekli aylığı alanları, öğrencileri, belirli şartları haiz malulleri, çırakları ve işsizlik yardımı alanları kapsamaktadır. Daha önce zorunlu sağlık sigortasından ayrılmış olanlarda belirli şartlarla gönüllü olarak sisteme katılabilmektedirler. Bu sigorta kolunda da kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar kapsam dışıdır. Madenciler, sanatçılar, kamu çalışanları ve serbest çalışan çiftçiler için özel düzenlemeler vardır.

Ayni sağlık yardımları için hak kazanma süresi öngörülmemiştir. Teorik olarak, sağlık yardımlarından yararlanmanın süre olarak bir kısıtlaması yoktur. Ancak, kişi sigorta kapsamından çıktığı anda yardımlar sona ermektedir. Çalışanların ve bakmakla yükümlü olduğu kimselerin tıbbi bakımları (ayni sağlık yardımları), hastalık kasalarınca finanse edilmek kaydıyla sağlık kuruluşlarınca sağlanmaktadır. Bazı hizmetler için katılım payı gerekmektedir. Mesela, doktor muayenesi için 10 avro ve ilaç katılım payı olarak, ilaç fiyatını geçmemek kaydıyla 5 ila 10 avro arasında olacak şekilde dağıtım fiyatının %10'udur.

1.1.8. İşsizlik Sigortası

Alman işsizlik yardımları, sosyal güvenlik ve sosyal yardımların bir karışımı şeklinde uygulanmaktadır.

Bir sosyal sigorta kolu olarak; ev hizmetlerinde çalışanlar, çıraklar ve stajyerler de dahil olmak üzere hizmet akdiyle çalışanlar ve belirli şartlarla diğer bazı grupları kapsamakta iken gönüllülük esasıyla kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanları, bakıcıları ve yabancı işçileri de içerisine almaktadır. Düzensiz işlerde çalışanları kapsamamakta; bir sosyal yardım açısından ihtiyaç halinde olan herkesi çalışıp çalışmadığına bakılmaksızın kapsamaktadır.

İşsizlik yardımlarının finansmanı, sigortalılardan, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan ve işverenlerden alınan prim kesintileri ve devlet desteği ile sağlanmaktadır. Sosyal sigorta kolu olarak işsizlik yardımları için sigortalılar ve işverenler prime esas kazançların yıllık tavanı dahilindeki kazançlarından %1,4 oranında, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ise aylık referans değerinin %2,8'i oranında prim ödemesi yapmaktadırlar. Merkezi ve yerel hükümetler bu alanda, açıkların kapatılması için destek vermekte ve sosyal yardım olarak işsizlik yardımlarının finansmanını sağlamaktadırlar.

Sosyal Sigorta Niteliğindeki İşsizlik Yardımı: Kapsamdaki kişiler, tam işsizlik uygulaması altında; son 2 yıl içerisinde en az 12 ay prim ödemiş olmak, bir istihdam bürosuna kayıtlı olmak ve aktif olarak iş aramak kaydıyla çocuk sahibi iseler net kazançlarının %67'si, aksi halde %60'ı oranında, yaşlarına ve çalışma sürelerine bağlı olarak 6 ila 24 ay arasında değişen sürelerde işsizlik yardımına hak kazanmaktadır. İş akdini sözleşmeye aykırı olarak veya sebepsiz yere fesheden çalışanın, 12 haftaya kadar bir bekleme süresini geçirmesi gerekebilmektedir. Ayrıca, makul bir işi gerekçesiz olarak reddeden işsizin, aldığı işsizlik yardımı 12 haftaya kadar askıya alınabilmektedir.

Kapsamdaki kişiler, kısmi işsizlik uygulaması altında, ilk olarak, zorunlu sigorta kapsamında gerçekleştirdikleri birkaç işten birini kaybetmiş olmaları, son 2 yıl içerisinde en az 12 ay prim ödemiş olmaları, bir istihdam bürosuna kayıtlı olmaları ve aktif olarak iş aramaları kaydıyla, çocuk sahibi iseler kaybettikleri gelirlerinin %67'si, aksi halde %60'ı oranında, genellikle 6 aylık bir süre için işsizlik yardımına hak kazanmaktadırlar. İkinci olarak, sigortalılar, işyerindeki ekonomik yeniden yapılanma nedeniyle işyeri personelinin en az 1/3'ünün çalışma sürelerinin düşmesi ve en az brüt aylık gelirlerinin %10'u oranında gelir kaybetmeleri kaydıyla, önceki ve mevcut gelirleri farkının çocuk sahibi iseler %67'si, aksi halde %60'ı oranında, 6 ila 24 ay arasında değişen kısa çalışma ödeneğine hak kazanmaktadırlar. Ayrıca, yine aynı nedenle işten çıkarılma riski taşıyan-

lara, işten atılmalarının önüne geçmek üzere, önceki ve mevcut gelirleri farkının çocuk sahibi iseler %67'si, aksi halde %60'ı oranında ve azami 12 ay süresince kısa çalışma transfer ödeneği verilmektedir. Öte yandan, kötü hava koşulları nedeniyle işlerine ara verilen inşaat işçilerine, önceki ve mevcut gelirleri farkının çocuk sahibi iseler %67'si, aksi halde %60'ı oranında, 1 Kasım ile 31 Mart tarihleri arasındaki dönemde kötü hava ödeneği verilmektedir.

Sosyal Yardım Niteliğindeki İşsizlik Yardımı: 15 yaş ile emeklilik yaşı arasında bir yaşta olup iş arayan muhtaç kimselere (daha iyi iş arayanlar ve sosyal sigorta niteliğinde işsizlik yardımı alanlar da dahil olmak üzere), aile durumuna bakılarak gelir testine dayanan, sosyal yardım niteliğinde ve temel ihtiyaçlarını karşılayacak bir miktarda işsizlik yardımı yapılmaktadır. Ayrıca, konaklama ve ısınma maliyetleri için destek verilmektedir. Bunlara bağımlı olarak yaşayan aile fertleri için bağımlı desteği ödemesi yapılmaktadır.

1.1.9. Uzun Süreli Bakım Sigortası

Mecburi hastalık sigortası kapsamında olanlar, aynı zamanda zorunlu bakım sigortası kapsamına da girmektedirler. Mecburi hastalık sigortası kapsamında olmayıp özel hastalık sigortası yaptıranlar ise özel bakım sigortası da yaptırmak zorundadırlar.

Uzun dönem bakım sigortasından yapılan yardımların finansmanı, sigortalılardan ve işverenlerden alınan prim kesintileri ile yapılmaktadır. Uzun dönem bakımları için prim oranları, sigortalılar ve işverenlerde prime esas kazançların yıllık tavanı (45.000 avro) dahilindeki kazançların %0,975'i, emekli aylığı alanlarda aylığın %1,95'i şeklindedir. Devlet işsizlerin, çiftçilerin ve yardım alan öğrencilerin primlerini ödemektedir.

Mental, psikolojik ya da fiziksel rahatsızlığı bulunan ve en az 6 ay bakıma muhtaç olan kişilere, uzun dönem bakım fonları ve profesyonel bakım sağlayıcıları arasında yapılan anlaşmalarla muhteviyatı belirlenen paketler dahilinde, bakım hizmeti verilmektedir. Bu hizmet; kişisel bakım, beslenmeye yardım, hareketlilik kazandırma ve ev hizmetlerine yardım gibi destek unsurlarını içermektedir. Uzun dönem bakım kasalarının Tıbbi Değerlendirme Kurullarının sigortalıların bakım ihtiyaçlarına yönelik yapacağı değerlendirme sonucunda, kişinin ihtiyacına göre önemli derecede bakım, yoğun bakım ve yüksek yoğunluklu bakım seçeneklerinden biri çerçevesinde, bakım hizmeti sağlanmaktadır. Bu bakım; sigortalının evinde, bir bakımevinde veya kısmen evde kısmen bakımevinde yardım sağlama şeklinde olabilmektedir.

Bakım hizmetine hak kazanmak için genel şart, kişinin başvuru tarihinden önceki 10 yıl içerisinde en az 2 yıl bu kapsamda sigortalı olmasıdır. Bunun yanında, önemli derecede bakım için günde en az bir kez, yoğun bakım için günde en az üç kez ve yüksek yoğunluklu bakım için günde 24 saat bakıma ihtiyaç duyma şartlarını yerine getirmek gerekmektedir.

1.2. Avusturya Sosyal Güvenlik Sistemi

Aylık 366,33 avrodan fazla kazanan hizmet akdine bağlı olarak çalışanlar ve çıraklar ile bunlara ek olarak kamu çalışanları, çiftçiler ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar sosyal güvenlik kapsamındadır.

Avusturya'da geliri 366,33 avrodan fazla olanlar, zorunlu sigortaya tabidirler. Bunun altında kazancı olanlar ise isteğe bağlı sigorta yaptırabilmektedir.

Sosyal güvenlik sistemi devlet, çalışan ve işverenlerden alınan primlerle finanse edilmektedir. Prime tabi azami aylık kazanç, işçiler ve işverenler için 4.110 avrodur. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve çiftçiler için bu miktar 4.795 avrodur. İşçi payı %10,25 ve işveren payı %12,55'tir. Çiftçiler için bu pay %15'tir ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar içinse bu pay %16,25 ile %20 arasında değişmektedir.

1.2.1. Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları aşağıdaki gibidir:

- Yaşlılık aylığı için gerekli yaş erkeklerde 65, kadınlarda ise 60'tır.

Ayrıca bu aylık için;

- 180 prim ödeme ayının bulunması veya
- Son 30 yılda 180 ay sigortalılık ayının bulunması ya da
- 300 sigortalılık ayının bulunması

gerekmektedir.

Erken yaşlılık aylığı yaşı erkeklerde 62 ve kadınlarda 57,5'tir. Bu aylık için 420 ile 450 ay arasında sigortalılık ayının bulunması ve kazancının 366,33 avronun üstünde olması gerekmektedir. Bu sınır, her 3 ayda 1 ay arttırılmak suretiyle 2017 yılında erkekler için 65, kadınlar için 60 olacak şekilde ayarlanacaktır.

Aşırı fiziksel emek gerektiren işlerde çalışanlar için erken yaşlılık aylığının yaş sınırı 60'tır. 540 sigortalılık ayının bulunması gerekmektedir. Son 240 ay içerisinde 120 ayın aşırı fiziksel emek gerektiren işlerde geçmiş olması şartı bulunmaktadır (Aşırı fiziksel emek gerektiren bu işlerde geçen her 4 ay için yaşlılık aylığı yaşı 1 ay düşürülür.). Ayrıca gelirin 366,33 avrodan fazla olması gerekmektedir.(Kadınlar için bu tür aylıklar 2024'ten sonra yürürlüğe girecektir.)

Uzun süreli çalışanlar için erken yaşlılık aylığında; 31 Aralık 1950'den önce doğan erkekler için yaş sınırı 60'tır ve en az 45 prim ödeme yılı aranmaktadır. 31 Aralık 1955'ten önce doğan kadınlar için ise yaş sınırı 55'tir ve en az 40 prim ödeme yılı aranmaktadır.

Bir diğer erken yaşlılık aylığı fırsatı ise erkekler için 62 yaşına gelmiş ve 450 sigortalılık ayı bulunup aylık kazancı 366,33 avrodan fazla olanlar için getirilen yeni erken emeklilik türüdür.

1.2.2. Maluliyet Sigortası

Kazanma gücünün %50 oranında kaybı halinde ödenmektedir. Son 10 yılda 60 prim ödeme ayı olması (Bu süreye 50 yaşından sonraki her ay için 1 ay daha eklenir.) veya 300 ay sigortalılık ayı bulunması ya da toplamda 180 prim ödeme ayının olması gerekmektedir (57 yaş ve üzeri için bu şartlar hafifletilmiştir.).

1.2.3. Dul ve Yetim Aylıkları

Geride kalan 60 yaş üstü dul kadın veya 65 yaş üstü dul erkek, taban aylığın %40'ını almaktadır. Diğer dul erkek ve kadınlar (eski eşler), taban aylığın %20'sini almaktadırlar. Taban aylık, ölümden önceki son yılın ortalama aylık geliri olarak hesaplanmaktadır. Diğer geride kalanlar, taban aylığın %20'sine kadar olan kısmı almaktadırlar. Geride kalan çocuk, hem anadan hem babadan yetimse taban aylığın %40'ını almaktadır. Geride kalanların tamamının aldığı aylıkların toplamı, taban aylığın %80'ini geçememektedir. Bu ödemeler, diğer emeklilik ödemeleri gibi yılda 14 defa yapılmaktadır.

1.2.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Hastalık kasalarının kanunlarına ve meslek türüne göre değişmekle birlikte, kısa vadeli iş göremezlik ödeneği, hastalık yardımları gibi olmaktadır. 10 haftaya kadar işveren, gelirin %100'ünü ödemeye devam etmektedir. Bu süre tamamlandıktan sonra hastalık

kasası, kişinin gelirinin %50'sini ve kişinin bakmakla yükümlü olduğu kişiler için kişi başına ilave bir miktarı ödemektedir. Bu ödemeler toplamda kişi gelirinin %75'ini geçememektedir.

Kişi, iş kazası veya meslek hastalığı sonucunda, kalıcı olarak, işinde kazanma gücünü tamamen kaybederse taban aylığının (malul kalmadan önceki yıl ortalama gelirinin) %66,6'sını almaktadır. Malullük derecesi azaldıkça bu yüzde de düşmektedir.

1.2.5. Hastalık ve Analık Sigortası

İşveren tarafından hastalık ve analık yardımları, kişiye, 6 ila 12 hafta boyunca gelirinin %100'ü olarak ödenmektedir. 12 haftadan sonraki 4 hafta için kişinin gelirinin %50'si olarak ödenmektedir. Bu dört haftalık süre zarfında ve daha sonra 26 ila 52 hafta boyunca hastalık kasası, kişinin gelirinin %50'sini ve bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısına bağlı olarak ilave bir miktarı ödemektedir (Kişinin bağlı bulunduğu hastalık kasasına göre süreler değişebilmektedir.). Hastalık kasasının ödeyeceği toplam miktar, kişini gelirinin %75'ini geçememektedir.

Analık yardımı, gelirin %100'ü olarak; gebelik öncesi 8 ay, gebelik sonrası 8 ay (çoğul gebelikte 12 ay) olarak ödenmektedir.

1.2.6. Aile Yardımları

Aile yardımları, 18 yaşından küçük her çocuğa, çocuğun eğitim görmesi halinde 26 yaşına kadar yapılmaktadır. Ayrıca, kişi özürlüyse yaş sınırı aranmadan yardım yapılmaktadır. Aile yardımları çocuk sayısına ve çocukların yaşlarına göre değişmektedir.

Çocuk bakım yardımları, yıllık geliri 14.600 avrodan az olan ailelere verilmektedir. Çocuk bakım yardımları, çocukların sayısına ve yaşlarına göre değişmektedir. Örneğin, çocuk 30 aylık olana kadar günlük 14,53 avro verilmektedir.

1.2.7. Sağlık Sigortası

Sağlık yardımları, hastalık kasaları ile yapılan sözleşmeler üzerinden sağlanmaktadır. Kasaların sağlık hizmetleri sunumlarında küçük farklılıklar olabilmekte; fakat genelde benzemektedir. Hastalar reçete başına 5 avro katılım payı ödemektedirler. Hastalar ayrıca, diş tedavilerinin bir kısmını ve diş protezlerinin %20'sine kadar olan bölümünü de ödemektedirler.

1.2.8. İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası, kamu çalışanları ile kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar haricindeki çalışanlardan aylık geliri 366,33 avro'dan fazla olanlar için geçerlidir. Katkı payları, %3'ü çalışandan (en fazla 4.110 avro üzerinden) ve %3'ü işverenden olmak üzere alınmaktadır. Devlet olası açıkları kapatmakla yükümlüdür. Sigortalı son 12 ay içerisinde 28 hafta prim yatırmış olmalıdır. 25 yaş altında olup ilk defa işsizlik yardımından yararlanacak olanlar, son 12 ay içerisinde 26 hafta prim yatırmış olmalıdır. Ayrıca sigortalı, işten, geçerli sebepler olmadan kendi rızasıyla ayrılmış olmama, çalışma ofisine kayıtlı olma, uygun bir iş teklifini reddetmemiş olma ve çalışabilecek durumda olma şartlarını sağlamalıdır. İşsizlik yardımı, net kazancın %55'i şeklinde ve 20 hafta boyunca ödenmektedir. Daha uzun süre prim ödeme günü olan sigortalılarda, yaşa da bağlı olarak 52 haftaya kadar uzatma yapılabilmektedir.

1.2.9. Uzun Süreli Bakım Yardımı

Kişisel bakıma ihtiyacı olan yaşlılara verilmektedir. Miktarı, ihtiyaç duyulan bakım düzeyine göre 154,20 avro ile 1.655,80 avro arasında değişmektedir. Kişi yurtdışında ise herhangi bir anlaşmaya gerek olmadan iki aya kadar yurtdışında da ödeme yapılmaktadır.

1.3. Belçika Sosyal Güvenlik Sistemi

Belçika sosyal güvenlik sistemi, ülkede yaşayan tüm vatandaşlar için zorunlu olan, devletin de sistemin bir parçası olduğu, Bismarck ve Beveridge sistemlerinin karışımı olan bir yapıdan oluşmaktadır.

Bilindiği üzere, Bismarck sisteminde sosyal güvenlik sisteminin finansmanı; işçi katkısı, işveren katkısı ve devlet katkısı ile sağlanmaktadır. Sağlanan yardımlar ücretlere göre düzenlenmektedir. Diğer bir deyişle, ücretlerde herhangi bir azalma riskine karşı işçilerin yaşam standartlarını aynı seviyede tutma güvencesini sağlamak amacıyla yardımlar yapılmakta ve çalışanlar arasında dayanışma sağlanmaktadır.

Beveridge sisteminde ise sadece vergilerle finansman söz konusu olurken, sadece çalışanların değil bütün nüfusun sosyal güvenlik kapsamına alınması söz konusudur. İstihdam şekline bakılmaksızın her vatandaşa eşit toplam faydanın sağlanması amaçlanmaktadır.

Belçika sosyal güvenlik sistemi, bu iki sistemin harmanlanmış halidir. Örneğin, yardımların finansmanının vatandaşların ödedikleri katkı payları ile sağlanması Bismarck sisteminin bir parçasını oluştururken, hastane masraflarında geri ödeme yapılmasının herkes için geçerli olması Beveridge sisteminin etkisinden kaynaklanmaktadır.

Belçika sosyal güvenlik sistemi üç farklı sigorta kolunda yapılandırılmıştır. Bunlar; hizmet akdine tabi çalışanlar, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve kamu çalışanlarıdır.

1.3.1. Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık sigortası, aktif nüfusu kapsayan (işçiler ile kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar) ve onların ödedikleri katkı paylarıyla finanse edilen, zorunlu sosyal sigorta sistemi olmakla beraber, faydalanıcılara katkılarıyla ve sistemde geçirdikleri süreyle orantılı, aile durumlarını da göz önünde bulundurarak kazanç sağlayan bir yapıdır.

Yaşlılık sigortasının uygulama alanı hizmet akdine tabi çalışanlar olmak üzere, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlara da sunulmakta; ancak gönüllü sigortalılar bu imkandan yararlanamamaktadır. Ayrıca zorunlu yaşlılık sigortasından bağışıklık söz konusu değildir.

Belçika'da yaşlılık sigortasından yararlanmak için asgari sigortalılık süresi gibi bir şart bulunmamaktadır. Ancak, tam aylığı hak edebilmek için hem kadın hem erkek açısından geçerli olmak üzere45 yıl mesleki faaliyette bulunmuş olma şartı mevcuttur. Kanuni emeklilik yaşı ise hem kadınlar hem erkekler için 65'tir. Ancak sistemde erken emeklilik şansı bulunmaktadır. Bunun için ister kadın ister erkek, yaş olarak en az 60 olmak ve 35 yıl mesleki faaliyette bulunmuş olmak şartlarını taşımak zorundadır.

Yaşlılık aylığının miktarı, kişinin sigortalılık süresi ve ailevi durumları göz önünde bulundurularak belirlenmektedir. Yaşlılık aylığı bağlanırken, bazı kanuni koşullar yerine getirilmek kaydıyla, istek dışı işsizlik süreleri, bazı mesleki kesinti süreleri, orta-yükseköğrenim süreleri, sözleşmeye dayalı erken emeklilik süreleri, iş göremezlik süreleri, doğum izni süreleri, yıllık tatiller, askeri hizmet süreleri, kanuni görev süreleri gibi sürelerde dikkate alınmaktadır. Ayrıca, yaşlılık aylıkları, tüketici fiyat endeksinde %2'lik artış olması halinde otomatik olarak yeniden değerlenmektedir. Bunun yanında, aylıklar, yıllık artış katsayısına göre genel refahtaki gelişme dikkate alınarak veya sabit bir miktarla güncelleştirilerek arttırılmaktadır.

Yaşlılık aylığı alan kişinin mesleki bir gelir elde etmesi durumunda ise, geliri belirlenen sınırları aşan kişinin, yaşlılık aylığından aşan miktar kadar indirim yapılmaktadır. Ayrıca bahse konu aşan miktar, %15'ten fazla ise yaşlılık aylığı ödenmemektedir.

1.3.2. Maluliyet Sigortası

Belçika'da maluliyet sigortası, aktif nüfusu kapsayan (işçiler ile kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar) ve onların ödedikleri katkı paylarıyla finanse edilen, zorunlu sosyal sigorta sistemi olmakla beraber, hizmet akdine tabi sigortalılar için kazancıyla ilgili fayda, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için ise götürü fayda sağlayan bir yapıya sahiptir.

Maluliyet sigortasının uygulama alanı hizmet akdine tabi çalışanlar olmak üzere, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlara da sunulmakta; ancak gönüllü sigortalılar bu imkandan yararlanamamaktadır. Ayrıca zorunlu maluliyet sigortasından bağışıklık söz konusu değildir.

Sistemin kapsadığı risk olarak, malullüğün tanımı ise şu şekildedir: Hastalık veya sakatlık nedeniyle aynı kategoride ve aynı şartlarda çalışan normal bir işçinin kazancının 1/3'ünü geçemeyen işçi malul sayılmaktadır. Malullüğün koşulları ele alındığında ise asgari iş göremezlik derecesinin %66 olması gerektiği görülmektedir. Bunun yanında, malullük aylığına hak kazandıran asgari sigortalılık süresinin, 6 aylık sigortalılık süresinde 120 gün çalışmış olmak koşuluna bağlandığı da söylenebilmektedir. Malullük yardımlarının ilk iş göremezlik süresinin (1 yıl) sona erdiği tarihi izleyen günden, emeklilik yaşına kadar geçen süre zarfında üstlenildiği de ayrıca belirtilmektedir.

Maluliyet sigortası kapsamında sağlanan yardımlar ele alındığında ise aylık tutarını belirleyen unsurun, kaybedilen ücret tutarı ve ailevi durum olduğu görülmektedir. Normal aylık, eğer kişi aile geçindiriyor ise (yani bağımlı kişiler mevcut ise) kaybedilen ücret tutarının azami %65'i; kişi yalnız yaşıyor ise (yani bağımlı kişiler yoksa) %53'ü; ailesi ile birlikte oturuyor ancak üzerinde bağımlı kişi yoksa %40'ı olarak hesaplanmaktadır. Ancak, özel bir durum olarak ister yalnız ister ailesiyle yaşasın, üzerinde bağımlı kişisi bulunmayan ve günlük yaşamsal aktivitelerini yerine getirebilmek için üçüncü bir kişinin yardımına ihtiyaç duyan kişiye %65'i olarak hesaplanmaktadır. Bu bağlamda, asgari aylık, düzenli bir işte çalışan ve üzerinde bağımlı kişisi bulunan bir kişi için günlük 50,25 avro; bağımlı kişisi bulunmayan kişi için 40,21 avro; ailesi ile yaşayan kişi için 34,48 avrodur. Aynı asgari aylık, düzenli bir işte çalışmayan ve üzerinde bağımlı kişisi bulunan bir kişi için günlük 38,72 avro; bağımlı kişisi bulunmayan kişi için 29,04 av-

rodur. Ayrıca, diğer ödenek kapsamında, geçindirmekle yükümlü olduğu kimse bulunan ve üçüncü kişinin bakımına muhtaç olduğunu kanıtlayan malullere, günlük 13,25 avro olmak üzere götürü bir ödenek tahsis edilmektedir.

Belçika'da, malullük aylığının diğer sosyal güvenlik yardımlarıyla ve mesleki bir gelirle birleşme imkanı bulunmaktadır. Başka bir ifadeyle, kişi malullük aylığı yanında diğer yardımlardan da yararlanabilmektedir. Ayrıca, kişinin aktif yaşama geri dönebilmesi için rehabilitasyon yapılması da mümkündür. Ancak, özürlülerin öncelikli istihdamı konusunda, sistemde bir ayrıcalık bulunmamaktadır.

1.3.3. Dul ve Yetim Aylıkları

Ölüm sigortası, aktif nüfusu kapsayan (işçiler ile kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar) ve onların ödedikleri katkı paylarıyla finanse edilen, zorunlu sosyal sigorta sistemi olmakla beraber, faydalanıcılara ölen kişinin aylığıyla, sisteme katkısıyla ve sistemde geçirdiği süreyle orantılı kazanç sağlayan bir yapıdır.

Ölüm sigortasının uygulama alanı hizmet akdine tabi çalışanlar olmak üzere, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlara da sunulmakta; ancak gönüllü sigortalılar bu imkandan yararlanamamaktadır. Ayrıca, zorunlu ölüm sigortasından bağışıklık söz konusu değildir. Ölüm sigortasından ölenin geriye kalan eşi (ayrıldığı eşi de) yararlanabilmektedir.

Belçika'da geriye kalan eşin ölüm sigortasından yararlanabilmesi için öncelikle ölen kişinin sigortalı olması gerekmektedir. Ayrıca, kişi ölen kimse ile en az bir yıl evli olmalıdır. Ancak ,evlilikten bir çocuk varsa veya ölüm, iş kazası veya meslek hastalığı sonucu meydana gelmiş ise bu şart aranmamaktadır. Bunun yanında, kişi izin verilen bazı işler hariç her türlü mesleki faaliyetini bırakmış olmalıdır. Ancak, 65 yaşın altında olup yalnız dul ve yetim aylığı alanlar, belirli sınırlar ve koşullar dahilinde çalışabilmektedirler. Tüm bunların yanında, hak sahibinin yeniden evlenmemesi de gerekmektedir.

Ayrılmış eşin ölüm sigortasından yararlanabilmesi için ise ölen kişi ile bağlarını koparmamış olması, ölen kişinin daha önce hayatına kasttan mahkum olmamış olması ve yeniden evlenmemiş olması şartları mevcuttur. Yaş ve sürenin toplanması gibi konulardaki şartlar ise yaşlılık aylığındaki şartlarla aynıdır. Dul ve yetim aylığından ölen kişinin partneri, ana-babası, çocukları veya diğer kişiler yararlanamamaktadır.

Dul ve yetim aylığı, geriye kalan eşe, ilgili orana göre hesaplanan gerçek veya nazari emekli aylığının %80'i oranında bağlanmaktadır. Boşanmış eşe ise dul ve yetim aylığı,

yaşlılık aylığı gibi hesaplanmakta ve kişisel gelir çıkarıldıktan sonra %62,5 üzerinden bağlanmaktadır. Hak sahibi eş, evlenir ise aylık kesilmektedir. Dul ve yetim aylığının geçici bir süre için tahsisi veya korunması şartlarını taşımayan eşe, 12 ay süre ile tahsis yapılmaktadır. Bunun yanında, 45 yaşın altındaki hak sahibi eş, dul ve yetim aylığının erken tahsisi için gerekli koşulları taşımıyorsa aylık, azami 12 ay korunmaktadır. Bu durumda, aylık 13'üncü aydan itibaren sınırlı bir miktara kadar korunmaktadır.

1.3.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası sigortasından sosyal güvenliğe kayıtlı çalışanlar, çıraklar ve Kralın, kanundan yararlanmayı yaygınlaştırdığı kimseler yararlanırken; meslek hastalığı sigortasından bu sayılanlara ek olarak stajyerler (ücretsizler dahil), eğitimleri nedeniyle riske maruz kalan öğrenciler de yararlanabilmektedir. Bu iki sigorta kolunda, zorunlu sigortadan bağışıklık ve gönüllü sigortalılık söz konusu değildir.

İş kazasının kapsamına, işle ilgili iş akdinin uygulanması sırasında meydana gelen ve bir arıza bırakan kazalar girmektedir. Ayrıca, ev ve iş arasındaki yolda meydana gelen kazada bu kapsamda değerlendirilmektedir. Meslek hastalıkları ise, 1969 tarihli Kraliyet Kararnamesinin ekli listesinde açıkça yazılı olan hastalıklardır. Ayrıca, listede yer almayıp çalışma nedeniyle meydana gelen bir hastalığın, mesleki hastalık olduğuna yetkili kurullar karar vermektedir. Kanıtlama yükümlülüğü, ilgili kişiye veya hak sahibine aittir.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu geçici iş göremezlik durumunda, işyerinin kendine ait donanımlı bir tıbbi servise sahip olması durumu hariç, sigortalı, hekim ve sağlık tesisi seçmekte serbesttir. İş kazasında giderlerin ödenmesinde, hekim seçimi yapılmışsa resmi bir barem uygulanmaktadır. Eğer hizmet, organize bir hizmet ise kazaya uğrayanın katılımı söz konusu değildir. Meslek hastalığında ise resmi bir bareme ve özel bir kataloğa göre uygulama söz konusudur. Bu durumda da kişi katılımda bulunmamaktadır. İş kazasında para yardımlarında bekleme süresi bulunmamaktadır. Ancak, meslek hastalığında 15 gün iş göremezlik bekleme süresi mevcuttur. Her iki durumda da para yardımları iyileşinceye kadar sürmektedir.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu sürekli iş göremezlik halinde, ödeneğe hak kazandıran asgari iş göremezlik derecesine ilişkin bir sınır yoktur. İş göremezlik derecesinin yeniden gözden geçirilmesi mümkündür. İş kazasında tarafların anlaşması veya nihai kararın, verilmesinden itibaren üç yıl boyunca gözden geçirilmesi mümkündür. Meslek hastalığında ise mağdurun talebi üzerine gözden geçirme mümkündür.

İş kazası veya meslek hastalığı sonucu ölüm halinde ise geriye kalan eşe, yetimlerine, ana-babasına veya diğer akrabalarına sağlanan yardımlar mevcuttur. Bu yardımların hesaplanması ve ödeme süreleri duruma göre değişebilmektedir.

1.3.5. Hastalık ve Analık Sigortası

Belçika'da analık sigortası, aktif nüfusu kapsayan (işçiler ile kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar) ve onların ödedikleri katkı paylarıyla finanse edilen, zorunlu sosyal sigorta sistemi olmakla beraber, sigortalı kadın ve aile üyeleri için sağlık hizmeti sunan, hizmet akdine tabi sigortalı kadınlar için kazancıyla ilgili faydalar, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan kadınlar için ise götürü faydalar sağlayan bir yapıya sahiptir.

Analık sigortasının uygulama alanı sigortalı kadınlar ve aile bireyleri olmakla beraber, nakit yardımlar, hizmet akdine tabi çalışan kadınlar ile kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan kadınlara sunulmakta; ancak gönüllü sigortalılar bu imkandan yararlanamamaktadır. Analık sigortasında, sağlık yardımlarından faydalanmak için asgari katkı payının ödenmiş olması şartı aranmaktadır.[15] Sağlanan nakit yardımlardan faydalanabilmek için ise 6 aylık katkı payının ödenmiş olması yeterlidir. Analık sigortası kapsamında; enjeksiyonlar, doğum öncesi ve sonrası bakım, çalışma süresince ve hastaneye yatana kadar izleme ve yardım etme gibi sağlık yardımları sunulmaktadır.

Sigorta kapsamında, analık izni, beklenen doğum tarihinin 6 hafta (çoğul gebelikte 8 hafta) öncesinden başlamakta[16] ve doğumdan sonraki 9 haftayı kapsamaktadır. Baba veya ortak ebeveyn çocuğun doğumundan sonra 10 günlük izin hakkına sahiptir. Bu hak, evlat edinme durumunda her iki eş içinde geçerlidir. Ayrıca, anne ve çocuğun uzun süre hastanede yatışı veya annenin ölümü durumunda, baba veya ortak ebeveynin, analık izninin babalık iznine çevrilmesini talep etme hakkı da bulunmaktadır. Kanuni olarak, doğum izni süresince işveren payının ödenmesine devam edilmemektedir.

Analık sigortası kapsamında nakit yardım olarak, ilk 30 günde ücretin %82'si (herhangi bir tavan yok), 31'inci günden itibaren %75'i (tavan mevcut) ödenmektedir. İşsiz ve malul kadınlar için ise, ilk 30 günde ücretin %79,5'i, 31'inci günden itibaren %75'i ödenmektedir. Babalık izni süresinin olası uzama durumunda da bu oranlar geçerlidir.

15 2010 yılı için 21 yaşa kadar; 4.245,72 avro, 21 yaş ve yukarısı için 5.660,90 avrodur. Ayrıca 120 çalışma gününü içeren 6 ay çalışma süresi de bu hakkın kazanılmasında istisnai bir durumdur.

16 Doğumdan hemen önceki hafta zorunlu, diğer haftalar ise isteğe bağlıdır. Doğum öncesi kullanılmayan isteğe bağlı kısım, doğumdan sonra veya bebek uzun bir süre hastanede kalıp eve geldikten sonra kullanılabilir.

1.3.6. Aile Yardımları

Aile yardımları zorunlu sosyal sigorta sistemi olup, katkı paylarıyla finanse edilen ve aktif olan herkesi kapsayan götürü faydalar sunmaktadır. Çalışan herkes birinci çocuğundan itibaren aile yardımlarından yararlanmaktadır.

Çocuk yardımından yararlanabilmek için çocuğun Belçika'da olması ve burada eğitim görmesi gerekmektedir. Çocuk yardımında yaş limiti normal olarak 18'dir. Ancak, ileri eğitim, mesleki eğitim gibi nedenlerle yaş sınırı 25'e kadar uzayabilmektedir. Bunun yanında, ağır özürlülük hallerinde yaş sınırı 21'dir. Birinci çocuk için aylık yardım 86,77 avro; ikinci çocuk için 160,55 avro; üçüncü çocuk için 239,72 avrodur. 31.12.1990 tarihinden önce ve 01.01.1991 tarihinden sonra doğan çocuklar için ve özürlü çocuklar dahil diğer çocuklar için farklı miktarları öngören kurallar uygulanabilmektedir.

Sistemde işsizler, aylık sahipleri ve yetimler için özel durumlar mevcuttur. İşsizlik ödeneği, ailenin esas geliri ise işsizliğin yedinci ayından itibaren normal aile ödeneğine, yaşa göre yapılan zamlarla birlikte hak kazanmaktadırlar. Bu, birinci çocuk için 44,17 avro; ikinci çocuk için 27,38 avro; üçüncü ve diğer çocuklar için tek ebeveyn ise 22,8 avro, değilse 4,81avrodur. Eğer ailenin başlıca geliri aylık ise, aylık sahipleri işsizlerle aynı zamlara ve ek yardımlara hak kazanmaktadırlar. Yetim ödeneği ise her çocuk için 333,33 avro olmakla birlikte, ödeneğe yaşa göre zam yapılmaktadır.[17]

1.3.7. Sağlık Sigortası

Sağlık sigortası, aktif nüfusu kapsayan (işçiler ile kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar) ve onların ödedikleri katkı paylarıyla finanse edilen, zorunlu sosyal sigorta sistemi olmakla beraber kural olarak kişilere sonradan geri ödeme yapmakta, istisnai olarak ise üçüncü taraflara (hastanelere) ödemede bulunmaktadır. Sigortalının geçindirmekle yükümlü olduğu eşi, 25 yaş altı çocuğu, ebeveyni de (bazı durumlarda üvey ebeveyni de) türemiş haklardan yararlanan kişilerdir.

Sağlık sigortasından faydalanabilmek için kişi, önceki yıl asgari katkı payının ödendiğinin kanıtlandığını izleyen takvim yılından itibaren sağlık yardımlarına hak kazanmaktadır. Kişi, yararlanma şartlarını taşıdığı sürece sağlık yardımlarından faydalanmaya devam etmektedir. Hastalık sigortası kapsamında tıbbi tedavi, yatarak tedavi, diş tedavisi, ilaç, protez, ortez gibi yardımlar sağlanmaktadır. Bu sağlanan yardımlardan bazılarına sigortalının belli oranlarda katılımı mevcuttur. Örneğin, ilaçta hastalığın ve ilacın kategorisine göre değişen %25 ila %60 oranında sigortalının katılımı olabilmektedir.

17 Yardım miktarları 2010 yılına ilişkindir.

1.3.8. İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası, işçileri kapsayan ve katkı paylarıyla finanse edilen, zorunlu sosyal sigorta sistemi olmakla beraber, faydalanıcılara aile durumunu da göz önüne alarak geliriyle orantılı ve götürü yararlar sağlayan bir yapıdadır. İşsizlik sigortasının uygulama alanı tüm işçilerdir. Bu sigorta kolunda gönüllü sigortalılık söz konusu değildir.

İşsizlik ödemesinden faydalanabilmek için irade dışı işsiz kalmak, herhangi bir işi olmamak, işe ve çalışmaya elverişli olmak, 16 ila 65 yaş arası olmak, iş arama kurumuna kayıtlı olmak, aktif olarak iş arıyor olmak, Belçika'da yaşıyor olmak ve herhangi bir ücreti olmamak gibi genel şartlar aranmaktadır. Genel olarak, günlük ya da haftalık çalışma saatleri ne olursa olsun ücretliler işsizlik sigortası yardımlarından faydalanmaktadırlar.

İşsizlik ödeneğinin hesaplanmasında, sigortalının son aldığı ücret ile medeni hali en önemli unsurlardır. Temel işsizlik ödeneği brüt ücretin %35'idir. İşsizlik ödeneğinin; ailenin tek geliri olması durumunda, brüt gelirin %60'ı; yalnız yaşayanlar için ilk 12 ay boyunca brüt gelirin %60'ı, takip eden dönemlerde %42'si; evli olup ailenin geçiminden sorumlu olmayanlara ilk 12 ay boyunca brüt aylığın %35'i, daha sonraki dönemlerde ise ailenin gelir durumuna göre sabit bir oranda ödenek verilemeye devam edilmektedir.

Sistemde, iş sözleşmesinin askıya alındığı sürede geçen tam günler veya yarım günler, kısmi işsizlik olarak tanımlanmaktadır. Kısmi işsizlik durumunda işsizlik ödeneğinden yararlanabilmek için gerekli koşullar tam işsizlik ile aynıdır. Kısmi işsizlikte, belirlenen tavana göre yalnız veya bağımlılarıyla birlikte yaşayan kişi için referans ücretin %75'i, ebeveynleriyle yaşayan kişi için %70'i şeklinde hesaplanmaktadır.

1.4. Birleşik Krallık Sosyal Güvenlik Sistemi

İngiliz sosyal güvenlik sistemi, sağlık hizmeti ve tipik sosyal risklere karşı gelir güvencesi kurumları şeklinde klasik bir ayrıma tabi tutulmaktadır. Bir diğer klasik ayrım¸ primli rejim ve primsiz rejim şeklindedir. Sistem teklik esasına dayalı olup¸ tüm nüfusu kapsamaktadır. Bu bütüncül yaklaşım, hem kapsama alınan risklerde hem onların primleri ve edimlerinde söz konusudur. Sigorta primleri işçilerde gelirlerinin yüzdesi üzerinden¸ kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlarda ve çalışmayanlarda ise maktu bir tarifeye göre alınmaktadır. Primler her risk için ayrı ayrı alınmayıp tümü için tek bir ödeme yapılmaktadır. Edimler işçilerde ve diğer sigortalılarda maktu olarak belirlenmektedir.

Primli sistem halk sigortası niteliği taşımaktadır. Kapsamına, yukarıda bahsedildiği üzere çalışmayanlar¸ kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve işçiler girmekte-

dir. Primli sistem tüm nüfusa güvence sağlamaya yöneliktir. Bünyesinde sadece klasik risklere karşı yardımları barındırmaktadır. Yönetimi Sosyal Güvenlik Bakanlığınca üstlenilmiştir.

1.4.1. Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için yaş şartı, erkeklerde 65, kadınlarda ise 60'tır. Ancak 2020'ye kadar kadınlarda da yaş şartı 65 olacaktır. Yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için yaş şartının yanında, 30 yıl prim ödemiş veya borçlanmış olmak şartı mevcuttur. Ancak tam emekli aylığı için gerekli olan bu şartlar, kişinin çocuğa, yaşlıya veya özürlü bir akrabasına bakması durumunda azaltılabilmektedir. Borçlanma ise, sigortalının iş göremezlik veya işsizlik yardımları aldığı sırada mümkün olmaktadır. Kısmi aylık ise, emeklilik yaşına ulaşmış ve en az bir yıl prim ödemiş kişilere, tam aylığın en az %25'i olmak üzere orantılı olarak ödenmektedir.

Sistemde, temel yaşlılık aylığının yanında, ikinci bir yaşlılık aylığı almak da mümkündür. Bu aylık için yaş şartı da temel yaşlılık aylığındaki gibidir. İkinci aylık, temel yaşlılık aylığına ek olarak ödenmektedir. Eğer kişi haftalık, en alt gelir sınırının (5,44 pound) üzerinde, ancak 14 poundun altında gelir elde ediyor ise, ikinci emeklik aylığına hak kazanmaktadır.

1.4.2. Maluliyet Sigortası

28 hafta ile bir yıl arasında meydana gelen iş göremezlik, kısa süreli iş göremezlik olarak nitelendirilmektedir. Bir yıl dolduğu halde iyileşmediği tıbben belirlenenler ise uzun süreli iş göremezlik parası almaya hak kazanmaktadırlar. Bu ödeme ise emeklilik yaşına kadar sürmektedir.

1.4.3. Dul ve Yetim Aylıkları

İngiliz sisteminde dul eş edimleri sadece kadınlara tanınmış olup, erkekler gibi çocuklar da doğrudan hak sahibi olarak görülmemektedir. Ancak çocuğun varlığı, kadının haklarını etkileyen bir faktördür.

Dul kadın edimleri dört türdür. Bunlardan ilki¸ 45 yaşından küçük ve çocuksuz kadınlara bir seferlik maktu bir ödeme şeklinde yapılan dul eş parasıdır. Dul eş aylığı ise¸ 45–55 yaş arası çocuksuz dullara bağlanan aylıktır. 55 ve üstü yaşlarda olanlara tam aylık ödenmekte olup¸ her bir yaş eksiği için %7 oranında kesinti yapılır. Çocuklu dul

aylığı ise¸ yaş sınırı aranmaksızın çocuklu kadına¸ çocuk 19 yaşına gelinceye değin ödenen aylıktır. Son olarak dul anneye çocuk aylığı ise boşandığı eşinin çocuğuna bakan kadınlara yapılan maktu bir ödemedir. Ayrıca ölen kişinin karısına, 2.000 poundluk cenaze yardımı da yapılmaktadır.

1.4.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası ve meslek hastalığı kapsamında sağlanan yardımlar, sigortalının geliri, çalışma kapasitesi, yaşı ve medeni durumuna göre değişmektedir. Ancak, birikimi 16.000 poundu aşan veya eşi haftada 24 saatin üzerinde çalışanlara bu kapsamda bir ödeme yapılmamaktadır.

Sigortalının, iş kazası ve meslek hastalığı kapsamında sağlanan yardımlardan faydalanabilmesi için, geliri üzerinden primlerini, hak talebinde bulunmadan önceki son üç mali yıldan birinde, asgari haftalık kazanç sınırının (97 pound) en az 25 katı oranında ödemiş olması gerekmektedir. Ayrıca buna ek olarak, geliri üzerinden primlerini, hak talebinde bulunmadan önceki son iki mali yılda da asgari haftalık kazanç sınırının en az 50 katı oranında ödemiş olması şartı da aranmaktadır.

Geçici iş göremezlik ödeneği, iş kazasının meydana geldiği anı veya meslek hastalığının başlangıcını takip eden 3 günlük bekleme süresinin ardından, azami 13 hafta olmak üzere, haftalık 65,45 pound olarak ödenmektedir. Ayrıca buna ek olarak sigortalının çalışma kapasitesinde meydana gelen hasara göre, haftalık 31,40 pound ila 25,95 pound arasında değişen bir ödeme daha yapılmaktadır. Sürekli iş göremezlik ödeneğinde ise, %100 oranında özür olması durumunda haftalık 145,80 pound, iş kazasının olduğu veya meslek hastalığının başladığı tarihten itibaren 15 hafta süresince ödenmektedir. Daha az orandaki özür durumunda, tam yardımın belli bir kısmı özür oranıyla orantılı olarak ödenmektedir.

1.4.5. Hastalık ve Analık Sigortası

Hastalık sigortası kapsamında sunulan zorunlu hastalık yardımına, sigortalının hak kazanabilmesi için en az arka arkaya 4 gün hasta olması ve haftalık ortama kazancının asgari haftalık kazanç sınırının (97 pound) üzerinde olması gerekmektedir. Bu kapsamda sağlanan yardım, 3 günlük bekleme süresinin ardından en fazla 28 haftaya kadar, haftalık 79,15 pound olarak ödenmektedir.

Analık sigortasından ise, hizmet akdine tabi tüm çalışanlar ile kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar faydalanabilmektedir. Analık sigortası kapsamında sağlanan yardımlardan faydalanabilmesi için sigortalının, beklenen doğum tarihinden önceki 66 hafta içinde en az 26 hafta çalışmış olması ve bunun 13 haftasında elde ettiği ortalama haftalık gelirin 30 pound olması gerekmektedir. Ayrıca bu süreçte sigortalının işverenden zorunlu analık ödemesi almamış olması gerekmektedir. Bu kapsamda sağlanan yardım, beklenen doğum tarihinin 15'inci haftasından başlamak suretiyle 26 haftaya kadar, haftalık 124,88 pound veya haftalık ortalama kazancın %90'ı olarak (hangisi daha az ise) ödenmektedir.

Sigortalının, analık sigortası kapsamında sağlanan, zorunlu analık ödemesine hak kazanabilmesi için ise, en az 26 hafta kesintisiz bir şekilde aynı işverene tabi olarak (beklenen doğum tarihinin en az 15 hafta öncesini kapsayacak şekilde), en az haftalık asgari kazançtan (97 pound) çalışmış olması gerekmektedir. Aynı koşullar, zorunlu babalık ödemesi içinde geçerlidir. Evlat edinme durumunda ödenen, zorunlu evlat edinme ödemesinde ise, sadece evlat edinmeden önceki 26 hafta içinde aynı işveren tarafından istihdam edilme şartı mevcuttur.

Zorunlu analık ödemesi, en fazla 39 haftaya kadar ödenebilmektedir. Bunun ilk 6 haftası, haftalık ortalama kazancın %90'ı, geriye kalan 33 haftası ise ya haftalık ortalama kazancın %90'ı ya da haftalık 124,88 pound olarak (hangisi daha az ise) ödenmektedir. Zorunlu babalık ödemesi ise işveren tarafından, 1 veya 2 hafta (işçi tarafından seçilen) için haftalık 124,88 pound veya ortalama haftalık kazancın %90'ı olarak ödenmektedir. Zorunlu evlat edinme ödemesi de en fazla 26 haftaya kadar, haftalık 124,88 pound veya ortalama haftalık kazancın %90'ı olarak işveren tarafından ödenmektedir.

1.4.6. Aile Yardımları

Aile yardımına hak kazanabilmek için, çocuğun 16 yaşından küçük olması gerekmektedir. Ancak 16 veya 17 yaşında olup da tam zamanlı olarak eğitim görmeyen ve haftada 24 saatten daha az çalışan veya tam zamanlı öğrenci olan 19 yaşını aşmamış çocuklar içinde aile yardımı verilmektedir. Ayrıca bu yardımdan yararlanabilmek için Birleşik Krallık'ta bulunma ve ikamet ediyor olma şartı mevcuttur. Çocuk yardımı, ilk çocuk için haftalık 20,30 pound, ilave her bir çocuk içinde 13,40 pounddur.

1.4.7. Sağlık Sigortası

Genel sağlık sigortası mevcuttur. Tıbbi hizmetler, Ulusal Sağlık Servisi tarafından sözleşmeye göre doğrudan yapılan ödemeyle, kamu hastaneleri, doktorlar ve dişçiler

tarafından sunulmaktadır. Hastalar, her bir reçete için 7,20 pound ve diş tedavilerinde de tedaviye bağlı olarak en fazla 198 pound ödemektedirler.

1.4.8. İşsizlik Sigortası

18 ve üzeri yaşta olup iş arayan veya haftada 16 saatten daha az çalışanlar, işsizlik sigortası kapsamında sağlanan yardımlardan faydalanabilmektedir. Sigortalının, sağlanan yardımlardan faydalanabilmesi için, geliri üzerinden primlerini, hak talebinde bulunmadan önceki son iki mali yıldan birinde, asgari haftalık kazanç sınırının (97 pound) en az 25 katı oranında ödemiş olması gerekmektedir. Ayrıca buna ek olarak, geliri üzerinden primlerini, hak talebinde bulunmadan önceki son iki mali yılda da asgari haftalık kazanç sınırının en az 50 katı oranında ödemiş veya borçlanmış olması gerekmektedir.

İşsizlik sigortası kapsamında, 25 yaş ve üzeri sigortalıya haftalık 65,45 pound, 25 yaş altına ise haftalık 51,85 pound ödenme yapılmaktadır. Söz konusu ödeme, 3 günlük bekleme süresinin ardından 26 haftaya kadar olmaktadır.

1.5. Bulgaristan Sosyal Güvenlik Sistemi

Bulgaristan'da sosyal korumanın kapsamı, hem sosyal sigortayı ve primsiz sosyal güvenlik sistemini içeren klasik katkıyı hem de sosyal hizmet sisteminin dahil olduğu sosyal yardımları içermektedir. Sosyal koruma, dezavantajlı gruplar için istihdam oluşturma, çocuklar için aile yardımları gibi sosyal yardım ve korumaya yönelik hedeflenen programları içine almaktadır.

Primsiz sosyal güvenlik sistemleri ve sosyal yardım sistemi devlet bütçesinden finanse edilmektedir. Ulusal Sigorta Enstitüsü tarafından yönetilen kamu sosyal sigortası, aşağıdaki gruplara dahil olanlar için ya da bu kişilerin bakmakla yükümlü oldukları yakınları için para yardımı, ödenek, gelir ve aylık sağlamaktadır:

- Geçici iş göremezlik
- Analık hali
- Meslekte kazanma gücü kaybı
- İşsizlik
- Malullük
- Yaşlılık
- Ölüm

Sosyal sigortalar, sosyal yardım sistemi ve zorunlu bireysel sigorta sistemleri uygulanmaktadır.

Hizmet akdine tabi olarak çalışanlar, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan kişiler, serbest çalışan uzmanlar, sanatçılar, esnaflar ve çiftçiler ile 31 Aralık 1959'dan sonra doğan herkes sosyal sigorta kapsamına alınmıştır.

1.5.1. Yaşlılık Sigortası

Emeklilik yaşı erkeklerde 63, kadınlarda 60'tır. Erkekler en az 100, kadınlar en az 94 puana sahip olmalıdır (Kişiler sigorta kapsamındaki her yıl için bir puan ve yaşlarında meydana gelen her yıl artışından dolayı bir puan kazanmaktadırlar.).Eğer sigortalının yeterli puanı yoksa 65 yaşındaki kadın ve erkek için sigorta kapsamındaki 15 yıl için maaş ödenmektedir (Ancak yine de en az 12 yıl aktif hizmeti bulunmalıdır.).

Yaşlılık aylığı (zorunlu bireysel hesap) için erkeklerde yaş sınırı 63, kadınlarda ise 60'tır. Erken emeklilik mümkün olup, sigortalının işine bağlıdır. Ödemeler karşılıklı yapılan anlaşmalara bağlı olarak yapılabilmektedir.

Yaşlılık sosyal aylığı gelir testine bağlı olarak 70 yaş veya üstü yaş gruplarındaki erkek ve kadınlara ve son 12 ayda her bir aile üyesi için belirlenen aylık asgari gelirin üzerinde olmayan gelir sahibi gruplara yöneliktir.

1.5.2. Maluliyet Sigortası

20 yaşından küçük kişiler için ve görme özürlü olarak tanımlanan kişiler için belirlenmiş bir süre şartı yoktur. Bunun dışında kalan kişiler açısından 25–29 yaş arası olanlar için bu süre 1 yıl, 30 yaş için 3 yıl, 30 yaşından büyükler için 5 yıldır. Sağlık Bakanlığı Tıbbi Uzman Komisyonu çalışma kapasitesi kaybını belirlemektedir.

Maluliyet sosyal aylığına (gelir testi) hak kazanma, 16 yaş ve üstü için çalışma kapasitesi kaybı oranı %71'den fazla olarak belirlenmiştir. Sağlık Bakanlığı Tıbbi Uzman Komisyonu çalışma kapasitesi kaybını belirlemeden sorumludur.

1.5.3. Dul ve Yetim Aylıkları

18 yaşına kadar olan çocuklar için ödenmektedir (Kişi; öğrenci ya da askerlik hizmetinde ise 26 yaşına kadar ödenmekte, özürlüler için ise herhangi bir sınır bulunmamaktadır.). Beş yıl içinde normal emekliliğe hak kazanacak sağ eş (Kişi özürlü ise aylık

ödemesi daha erken başlatılmaktadır.) ve kendi emekliliğine hak kazanamayan ve emeklilik yaşından daha büyük anne-baba (Sigortalı askerlik hizmeti esnasında ölmüşse dul ve yetim aylığı herhangi bir yaşta başlatılabilmektedir.) için yaş sınırı yoktur.

1.5.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Devlet memurları, hakimler, savcılar, araştırmacılar, icra memurları, askeriye personeli, kooperatif üyeleri, bürokratlar ve rahipler gibi ayda 5 gün veya 40 saatten fazla çalışanlar ile esnaf ve zanaatkarlar, mal sahipleri, şirket sahibi ya da ortakları, kayıtlı çiftçiler ve çalışan emekliler bu sigorta kolundan isteğe bağlı olarak faydalanmaktadırlar.

İş kazası sigortası işyerindeki felaketlere ilişkindir ve bunun için asgari bir kısıtlayıcı süre yoktur.

Sigortalının kazancının %90'ına kadar olan kısım, iş göremezlik halinin başlangıcından itibaren bu halin düzelmesine kadar, geçici iş göremezlik ödeneği olarak ödenmektedir.

Aylık ödeme miktarı, sigortalının kazancının %30 ila %40'ı arasında olmak üzere, meslekte kazanma gücü kaybı oranının değerlendirilmesine göre sürekli iş göremezlik ödeneği olarak belirlenmektedir.

İş kazası nedeniyle ölüm halinde verilen dul ve yetim aylığı, ölenin malullük aylığının %50'si, hayatta kalan yakınının iki kişi olması halinde %75'inin paylaşımı ve üç veya daha fazla kişi olması durumunda ise %100'ünün paylaşımı kadar ödenmektedir.

1.5.5. Hastalık ve Analık Sigortası

Sosyal sigorta sistemi uygulanmaktadır. Hastalık ödemesi ve analık yardımından devlet memurları, hakimler, savcılar, araştırmacılar, icra memurları, askeriye personeli, kooperatif üyeleri, bürokratlar ve rahipler gibi ayda 5 gün veya 40 saatten fazla çalışanlar faydalanmaktadır. Esnaf ve zanaatkarlar, mal sahipleri, şirket sahibi ya da ortakları, kayıtlı çiftçiler ve çalışan emekliler isteğe bağlı olarak bu yardımdan yararlanmaktadır.

1.5.6. Aile Yardımları

Bulgaristan'da ikamet eden herkesi kapsamaktadır. Bütün maliyetler sadece devlet tarafından karşılanmaktadır.

Aile yardımı: Her bir aile üyesi için aylık gelir 350 levadan büyük olmamalıdır (kalıcı özrü olan çocuklar hariç). Çocuklar; Bulgaristan'da ikamet ediyor olmalıdır, okula gitmelidir (7 ile 20 yaş arası) ve özel çocuk bakım kuruluşundan yararlanmalıdır.

Çocuk yetiştirme yardımı: Her bir aile üyesi için aylık gelir 350 levadan büyük olmamalıdır. Çocuk; Bulgaristan'da ikamet ediyor olmalıdır ve özel çocuk bakım kuruluşundan faydalanmalıdır. Yardım, eğer anne analık yardımı almıyorsa çocuk bir yaşına gelene kadar; eğer çocuğun sakatlığı varsa ailenin gelirinden bağımsız olarak 2 yaşına kadar ödenmektedir.

Doğum Yardımı: Aile gelirinden bağımsız olarak her bir yeni doğum için ödenmektedir.

1.5.7. Sağlık Sigortası

Bulgaristan'da ikamet eden herkesi kapsamaktadır. Hastalık yardımı için en az 6 ay, analık yardımı için en az 12 ay sigortalılık süresi şartı sağlanmalıdır. 18 yaşından küçük sigortalılar için kısıtlayıcı bir süre bulunmamaktadır.

Hastalık yardımı90 güne kadar sigortalının kazancının %80'i tutarında ödenmektedir. Eğer sigortalı yoğun bakımda ise geçici iş göremezlik döneminin bu istirahat süresi kısmı için yardım sağlanmaktadır.

Analık sigortası kapsamında ödenen yardım miktarı, sigortalının ortalama günlük brüt kazancının %90 kadardır ve beklenen doğum tarihinden 45 gün önce başlayan 410 günlük süre boyunca ödenmektedir. Ayrıca, her çocuk için, 2 yaşına gelene kadar, aylık 240 leva çocuk bakım parası ödemesi yapılmaktadır.

1.5.8. İşsizlik Sigortası

Bu sigorta kolunda da sosyal sigorta sistemi uygulanmaktadır. Hizmet akdiyle çalıştırılanlar kapsam dahilindedir. Ancak kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar kapsam dışında tutulmuştur. Sigortalıların işsizlik yardımından yararlanabilmeleri için en az 9 ay sigortalılık süresine sahip olmaları gerekmektedir.

İşsizlik sigortasının finansmanı;

- Sigortalının kazancının %4'ü kadar katkı payı ödemesi,
- İşverenin sigortalının ücretlerinin toplamının %0,6'sı kadar katkı payı ödemesi ile sağlanmakta;

- Finansman için devlet katkı payı ödemesi yapmamaktadır.

İşsizlik sigortası kapsamında aşağıdaki yardımlar sunulmaktadır:

- Aylık, sigortalının son 9 ay içinde ortalama kazancının %60'ı kadardır.
- Aylık, sigortalılık süresi en az 3 yıl olanlar için 4 aya kadar, 25 yıldan fazla sigortalılık süresi olanlar için 12 aya kadar ödenmektedir.

1.6. Çek Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Sistemi

Hizmet akdi ile çalışan ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, öğrenciler, işsizler, çocuk bakıcıları, muhtaçlar ve askeri personel sisteme dahildir.

Hizmet akdi ile çalışanlar için katkı payı, aylık kazancın %6,5'i, işveren payı aylık ücret bordrosunun %21,5'i ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için ise aylık kazancın %28'idir.

1.6.1. Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık aylığı yararlanma koşulu, 26 yıl sigortalılık süresi olması ve erkekler için 62 yaş ve 2 ay ile kadınlar için ise 60 yaş ve 8 ay yaş sınırıdır. 65 yaşında olmak ve 15 yıl sigorta kapsamında bulunmak da yeterlidir. 2030 yılına kadar yaş sınırı ve sigortalılık süresi kademeli olarak sırasıyla, 65 yaş ve 35 yıla çıkarılacaktır. 26 yıllık sigortalılık süresinin doldurulması koşuluyla normal emeklilikten 3 yıl önce erken emeklilik mümkündür. Ayrıca, herhangi bir yaş sınırı olmaksızın emeklilik ertelenebilmektedir.

Yaşlılık aylığı, aylık sabit bir miktar (2.170 koruna) ile her hizmet yılı için kişisel değerleme bazının %1,5'inden oluşmaktadır. Kişisel değerlendirme bazı, emeklilikten önceki 10 yıl içindeki ortalama toplam kazançlar kullanılarak hesaplanmaktadır. Bu baz; 10.500 koruna üzerinde çıkarsa 10.500 korunaya kadarki kazançların tamamı, 10.500 koruna ile 27.000 koruna arasındaki kazançların %30'u ve 27.000 koruna üzerindeki kazançların %10'u alınarak hesaplanmaktadır. Asgari yaşlılık aylığı 2.940 korunadır. Erken emeklilik durumunda, aylığın normal emeklilik yaşından önce alındığı her 90 gün için aylık %0,9 oranında düşürülmektedir. Emekli, normal emeklilik yaşına erişene kadar bu uygulamaya tabi olmaktadır. Emekliliğin ertelenmesi halinde ise her 90 gün için emekli aylığı, kişisel değerlendirme bazının %1,5'i oranında artırılmaktadır.

1.6.2. Maluliyet Sigortası

Kazanma gücünün %70 kaybı halinde tam maluliyet aylığı; %50–%69 aralığındaki kazanma gücü kaybı içinse kısmi maluliyet aylığı ödenmektedir. Sigortalının, malullüğe hak kazanabilmesi için 20 yaşından küçük olması durumunda 1 yıl; 20–21 yaş aralığında olması durumunda yine 1 yıl; 22–23 yaş aralığında olması halinde 2 yıl; 24–25 yaş aralığında olması halinde 3 yıl; 26–27 yaş aralığında olması durumunda 4 yıl; 28–38 yaş aralığında olması durumunda son 10 yılda 5 yıl ve 38 yaşından büyük olması halinde ise son 20 yılda 10 yıl kapsam dahilinde olması gerekmektedir.

Malullük 18 yaşından evvel başlamışsa tam maluliyet aylığı ödenmektedir. Tam malullük veya kısmi malullük durumunda sigortalı çalışabilmekte; kısmı maluliyet aylığı gelir testine tabi tutulmaktadır.

Maluliyet aylığı, aylık sabit bir miktar (2.170 koruna) ile her hizmet yılı için kişisel değerleme bazının %1,5'inden oluşur. Kişisel değerlendirme bazı, emeklilikten önceki 10 yıl içindeki ortalama toplam kazançlar kullanılarak hesaplanmaktadır. Bu bazın hesaplanmasında yaşlılık aylığında kullanılan oranlar geçerlidir.

Kısmi malullük halinde ise 2.170 korunaya ilaveten her hizmet yılı için kişisel değerlendirme bazının %0,75'i alınmaktadır.

Malullüğün 18 yaşından önce başlaması halinde 2.170 korunaya ilaveten yıllık değerlendirme bazının %45'i alınmaktadır. Yıllık değerlendirme bazı, ortalama ulusal aylık ücret kullanılarak hesaplanmaktadır. Bu ücret 25.752 korunadır.

1.6.3. Dul ve Yetim Aylıkları

Ölen kişinin aylığa hak kazanmış olunması veya ölüm anında aylık alıyor olması ya da iş kazası-meslek hastalığı sebebiyle ölmesi halinde hak sahiplerine dul ve yetim aylığı ödenmektedir. Hak sahipliği, eş ve 26 yaşın altındaki çocukları içermektedir. Eşin hak sahibi olabilmesi için ölen sigortalı ile evli olması gerekmektedir. Dul eşin evlenmesi halinde aylığı kesilmektedir.

Dul eşe aylık olarak 2.170 korunaya ilaveten ölen kişiye ödenen kazanca bağlı miktarın %50'si ödenmektedir. Dul aylığı 1 yıl boyunca her dul eşe ödenmekte; bundan sonraki süre için ise 56 yaş ve üstü ile 58 yaş ve üstü dullara ödeme yapılmaktadır. Dul eşe ödenen asgari aylık 2.555 korunadır. Dul eşin yeniden evlenmesi halinde aylık kesilmekte ve 12 aylık tutar toptan ödenmektedir.

Yetim aylığı ise bakmakla yükümlü olunan çocuk için 2.170korunaya ilaveten ölen kişiye ödenen kazanca bağlı miktarın %50'si kadardır. Yetime ödenen asgari aylık 2.478 korunadır.

Geride kalan, yaşlılık aylığı veya maluliyet aylığının ikisini de almaya hak kazanıyor ise bu kişiye, iki aylıktan yüksek olanına ilaveten diğer aylığın kazanca bağlı miktarının yarısı ödenmektedir.

Cenaze masrafları, masrafları yapan kişiye 5.000 koruna olarak ödenmektedir.

1.6.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Hizmet akdi ile çalışanları, kamu çalışanlarını, malulleri, öğrencileri, kan bağışçılarını, itfaiye ve kurtarma ekibi çalışanlarını kapsamakta; kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanları kapsamamaktadır. Askeri personel ve polisler için özel sistemler öngörülmüştür.

Sigortalının katkı payı ödemesi bulunmamaktadır. İşverenler, her üç ayda bir katkı ödemektedirler. İşveren katkısı, işverenlerin sosyal sigorta vergi bazına göre hesaplanmaktadır. Primler faaliyet gösterilen iş türüne göre değişmektedir. Hükümet finansal açıkları üstlenmektedir.

İş kazası yardımlarına hak kazanabilmek için asgari bir sigortalılık süresi aranmamaktadır. İşe gidiş-geliş sırasında meydana gelen kazalar kapsam dışındadır.

Geçici iş göremezlik halinde, sigortalıya, iş kazası-meslek hastalığı durumundan önceki ortalama kazancı ile tam hastalık yardımı arasındaki fark ödenmektedir. Bu ödemede bir üst sınır yoktur.

Tam sürekli iş göremezlik durumunda (%66,7 ve daha fazla kazanma gücü kaybı), tam aylık ödenmektedir. Aylık, iş göremezliğin başlangıcından önceki 3 ay içindeki brüt kazançların ortalamasıdır. Bu aylık, 65 yaşına kadar ödenmektedir.

240.000 koruna, dul eşe, 26 yaşın altındaki her yetime ve ölenin ebeveynlerine toptan olarak ödenmektedir. Cenaze yardımı olarak da 5.000 koruna, cenaze masraflarına katlanan kişiye ödenmektedir.

1.6.5. Hastalık ve Analık Sigortası

Nakdi yardımlar, hizmet akdi ile çalışanları ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanları kapsamaktadır. Sağlık yardımları ise Çek Cumhuriyeti'nde sürekli olarak ikamet edenler ile işvereni Çek Cumhuriyeti'nde ikamet eden işçileri kapsamaktadır.

Sağlık yardımları için sigortalının katkı payı aylık gelirinin %4,5'i kadardır. Nakdi yardımlar için sigortalılar masraflara katılmamaktadır. Katkıların hesaplanmasında kullanılan azami yıllık kazanç tutarı, ortalama ulusal aylık ücretin 72 katıdır.

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, nakdi yardımlar için beyan ettikleri aylık kazançlarının %1,4'ü; sağlık yardımları içinse %13,5'i ile katılmaktadırlar. Beyan edilen kazanç, gelir ile gider farkının %50'sine eşittir. Sağlık yardımları için katkıların hesaplanmasında kullanılan asgari beyan edilen kazanç, ortalama ulusal aylık ücretin %50'sine tekabül etmektedir.

İşverenler, nakdi yardımlar için aylık ücret bordrosunun%2,3'ü ve sağlık yardımları için %9'u kadar katkı payı ödemektedirler.

Nakdi yardımlarda gerçekleşen açıkları, devlet üstlenmektedir.

Nakdi hastalık yardımı için sigortalının brüt aylık kazancı 2.000 korunanın üzerinde olmalı ve bir ayda 15 günden fazla çalışıyor olmalıdır. İş göremezliğin ilk gününde doktor raporu alınmalıdır. Yardıma hak kazanmak için asgari hizmet süresi ya da ikamet süresi aranmamaktadır.

Nakdi analık yardımı için doğumdan önceki 2 yıl içinde en az 270 gün hizmet süresi aranmaktadır. Hamilelik ya da doğum nedeniyle gelir kaybı olması halinde de analık tazminatı ödenmektedir.

Hastalık yardımı 1 yıl için ödenmektedir, hastalığın iyileşme olasılığı olması halinde ise yardım süresi 2 yıldır.

Yardım tutarı, 4'üncügünden 14'üncügüne kadar günlük değerlendirme bazının %60'ı; daha sonraki günler için ise ortalama saatlik kazanç bazının %60'ı kadardır.

Günlük değerlendirme bazı, 791 korunaya kadar brüt kazancın %90'ına 791 koruna ile 1.186 koruna arasında %60'ının ve 1.186 koruna ile 2.371 koruna arasında %30'unun eklenmesi kadardır. Günlük değerlendirme bazı hesabında kullanılan azami brüt kazanç, 2.371 korunadır.

Ortalama saatlik kazanç bazı ise 138,44 korunaya kadar kazancın %90'ına 138,45 koruna ile 207,54 koruna arasında %60'ının ve 207,55 koruna ile 414,93 koruna arasında %30'unun eklenmesi kadardır. Ortalama saatlik kazanç bazı hesabında kullanılan azami brüt kazanç, 414,93 korunadır.

Analık yardımı günlük değerlendirme bazının %60'ıdır ve 28 hafta (çoklu doğumda 37 hafta) ödenmektedir. Azami günlük yardım 783 korunadır.

1.6.6. Aile Yardımları

Sigortalının, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların ve işverenlerin katkı payı ödemesi bulunmamaktadır. Yardımların tamamını devlet karşılamaktadır.

Çocuk yardımları, bakmakla yükümlü olunan ve 26 yaşına kadar okuyan çocuklara veya Çek Cumhuriyeti'nde sürekli olarak ikamet etmekte olan özürlü çocuklara ödenmektedir. Ailenin geliri, aylık asgari geçim seviyesinin 2,4 katını geçmemelidir. Aylık asgari geçim seviyesi bekarlar için 3.216 koruna; ailedeki ilk yetişkin için 2.880 koruna; diğer bir yetişkin için 2.600 koruna; 6 yaşından küçük çocuk için 1.600 koruna; 6–15 yaş arası çocuk için 1.960 koruna; 16–26 yaş arası çocuk için 2.250 korunadır.

Doğum ikramiyesi için aile sürekli olarak Çek Cumhuriyeti'nde ikamet ediyor olmalıdır.

Ebeveyn yardımı evde çocuk bakan ebeveyne ödenmektedir.

Çocuk yardımı, 6 yaşından küçük çocuklar için 500 koruna; 6–15 yaş arası çocuklar için 610 koruna; 16–26 yaş arası çocuklar içinse 700 korunadır. Çocuk yardımları aylık olarak ödenmektedir.

Her çocuk için 13.000 koruna doğum yardımı yapılmaktadır.

Ebeveyn yardımı, çocuğun yaşına göre değişmektedir: Çocuk 24 aylık olana kadar aylık 11.400 koruna; 25–36 aylık iken 1.700 koruna ve 37–48 aylık iken 3.800 koruna ödenmektedir. Özürlü çocuğu olan ebeveyne ise çocuk 7 yaşına gelene kadar aylık 7.600 koruna ödenmektedir.

1.6.7. Sağlık Sigortası

Sağlık yardımları ise Çek Cumhuriyeti'nde sürekli olarak ikamet edenlerle işvereni Çek Cumhuriyeti'nde ikamet eden işçileri kapsamaktadır.

Sağlık yardımları için sigortalının payı aylık gelirinin %4,5'idir. Sağlık yardımları için herhangi bir süre şartı aranmamaktadır. Çalışanların sağlık yardımları yatarak ve ayaktan tedaviyi, acil yardımı, önleyici bakımı, tıbbi yardımı, tıbbi teçhizatı, ağız ve diş tedavisini, SPA tedavisini, özel tıbbi kurumlarda ve nekahethanelerde çocuk bakımını, ulaşımı, tıbbi değerlendirmeleri ve otopsiyi kapsamaktadır.

Doktor, dişçi ya da bir uzman tarafından yapılan her muayene için 30 koruna, acil servis doktoru muayenesi için 90 koruna, hastanede yatılan her gün için 60 koruna ve karşılanan her ilaç için 30 koruna ödenmektedir. Tıbbi ücretler 5.000 korunayı geçeme-

mektedir. Bakmakla yükümlü olunanlar kendi adlarına sağlık yardımlarını kullanabilmektedirler.

1.6.8. İşsizlik Yardımı

Çek Cumhuriyeti ile AB vatandaşlarına ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişilere ödenmektedir. Ayrıca AB üyesi ülkelerin vatandaşı olmayan ve Çek Cumhuriyeti'nde geçici olarak ikamet edenlere de verilmektedir.

Sigortalının katkı payı ödemesi bulunmamaktadır. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların payı, beyan edilen aylık kazancın %12'si kadardır. Tam zamanlı çalışma için beyan edilen kazanç, ulusal aylık ücret ortalamasının %25'inden düşükse bu miktar 5.928 korunadır. Beyan edilen kazanç, gelir ile gider farkının %50'sidir. Yarı zamanlı çalışma için beyan edilebilecek asgari kazanç, ulusal aylık kazanç ortalamasının %10'udur. Katkıların hesaplanmasında kullanılan azami yıllık kazanç tutarı, ortalama ulusal aylık ücretin 72 katıdır. İşveren katkısı ücret bordrosu tutarının %1,2'sidir.

Sigortalı, iş aradığına yönelik kaydını yaptırmış olmalı ve son 3 yılda en az 12 ay çalışması bulunmalıdır. Bu süre; 6 aya kadar olan mesleki eğitimi, stajı, maluliyet aylığı alma dönemini, askeri hizmette geçen süreleri ve 4 yaşına kadarki çocuğuna bakmakla geçen süreleri içerebilecektir.

İşsizlik yardımı, ilk 2 ay için sigortalının son çeyrekteki aylık net kazanç ortalamasının %65'i olup bundan sonra %45'ine düşmektedir. Yeni eğitime başlanması halinde bu yardım %60 oranında ödenmektedir. Azami aylık yardım 13.370 korunadır. Yeni eğitime başlanması halinde 14.913 korunadır.

1.7. Danimarka Sosyal Güvenlik Sistemi

Danimarka'da uzun vadeli sigorta sistemi "Temel Aylık" ve "Ek Aylık" (ATP) olmak üzere ikili sisteme dayanmaktadır. ATP, iş piyasası tamamlayıcı aylık sigortası programıdır.

Danimarka'da ikamet eden ülke vatandaşları ve ülke vatandaşı olmayanlardan asgari ikamet şartını karşılayanlar ya da ikili anlaşmalara tabi olanlar temel aylık sistemi kapsamındadır.

Hastalık ve analık hallerinde verilen iş göremezlik ödeneklerinden, işsizlik ödeneğinden ve diğer sosyal yardımlardan faydalananlar da dâhil olmak üzere, 16–65 yaş arasında, hizmet akdiyle çalıştırılanlar ek aylık (ATP) sistemine tabidirler. Daha önce en az üç

yıl sigortalı olan ve ücretsiz çalışmaya başlayan ya da kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan ve erken emeklilik yardımları ya da iş göremezlik aylıklarından faydalananlar için kapsam dâhilinde olma durumu isteğe bağlıdır (Haftada 9 saatten az çalışanlar kapsam dışındadır.).

Ülkenin uzun vadeli sigorta sisteminin finansmanı, sigortalı kişiler, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve işverenlerden sağlanan primlerle ve devlet katkılarıyla sağlanmaktadır.

Ulusal aylık için sigortalı kişiler, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve işverenler prim ödememektedir. Ulusal aylık harcamalarının tamamı, devlet katkılarıyla karşılanmaktadır.

Ek aylığın (ATP) finansmanı ise tam zamanlı çalışan sigortalıların yılda 1080 DKK (Danimarka para birimi Kron), kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların yılda 3240 DKK ve tam zamanlı işçiler için işverenlerin yılda 2160 DKK'ya kadar yaptıkları prim ödemleriyle sağlanmaktadır. Sigortalılardan, hastalık ve analık yardımlarından, işsizlik yardımlarından ve belli mesleki eğitim yardımlarından faydalananlar iki kat prim ödemektedirler. Sigortalılar primlerini aylık olarak ya da üç ayda bir ödemekte, işverenler ise bu ödemeleri üç aylık dönemler halinde yapmaktadırlar.

1.7.1. Yaşlılık Sigortası

Ulusal Temel Emeklilik Aylığı'ndan yaralanabilmek için sigortalının 65 yaşında olması şartı ile birlikte; Danimarka uyrukluğunda olanlar için, 15–65 yaş arasında ülkede en az 3 yıl oturma, yabancılar için ise 5 yılının talep tarihinden önce geçmesi koşuluyla 10 yıl oturma şartı aranmaktadır. Tam aylık almak için ise sigortalı, 15–65 yaş arasında 40 yıl ikamet etme koşulunu sağlanmalıdır. Bu süreden daha az ikametin bulunması durumunda yardımlar daha az verilmektedir. Aylık miktarını belirleyen unsur, 15–65 yaş arasında Danimarka'da ikamet süresidir. Evli olmayan emeklilerden yıllık kazancı (işinden elde ettiği) 277.700 DKK'dan fazla olanların yardımı azaltılabilmektedir. Yardımlar yurt dışında da ödenebilmektedir.

Ulusal Tamamlayıcı Emeklilik Aylığı'nda da kanuni emeklilik yaşı 65 olmakla birlikte; Danimarka uyrukluğunda olanlar için, 15–65 yaş arasında ülkede en az 3 yıl oturma, yabancılar için ise, 5 yılının talep tarihinden önce geçmesi koşuluyla 10 yıl oturma şartı aranmaktadır. Evli olmayan emeklilerden yıllık toplam geliri 61.300 DKK'dan fazla olanların ya da evli çiftlerden her birinin yıllık toplam geliri 123.000 DKK'dan fazla olanların tamamlayıcı aylığı azaltılmaktadır. Ertelenmiş Temel Yaşlılık Aylığı'nda (Temel ve Tamamlayıcı), sigortalının yılda en az 1,000 saat çalışıyor olması durumunda aylık ve tamamlayıcı aylık 75 yaşına kadar ertelenebilmektedir.

Ek aylık (ATP) için emeklilik yaşı 65 olmakla birlikte; yardımlar, rejime tabi olma süresi ve ödenen primlerle ilişkilidir. Tam ek aylık (ATP) elde etmek için sigortalının, sistemin başlangıcı olan 1964'ten beri ya da sigortalılığının başlangıcı daha sonra ise 16 yaşından beri devam eden prim kaydının olması gerekmektedir. Ertelenmiş ek aylık (ATP) 75 yaşına kadar ertelenebilmektedir. Yardımların yurt dışında da ödenebilmesi mümkündür.

1.7.2. Maluliyet Sigortası

Kabul edilen risk grubu, sürekli olarak çalışma gücünü kaybederek geçimini sağlayamayacak durumda bulunan kimselerdir.

Danimarka uyrukluğunda olanlar için, 15–65 yaş arasında ülkede en az 3 yıl ikamet şartı sağlanmalıdır. Yabancılar ise en az 10 yıl ikamet şartını sağlamalı ya da ikili anlaşma kapsamında olmalıdır. Emeklilik yaşı geldiğinde, maluliyet aylığının yerini yaşlılık aylığı almaktadır.

1.7.3. Dul ve Yetim Aylıkları

Ulusal aylık kapsamında, hayatta kalan eşe, yaşlılık aylığı ya da kendisi veya eşinin hakkına dayalı olarak ödenen maluliyet aylığı kapsamında aylık ödemeleri yapılmaktadır. 18 yaşından küçük yetimler, aile yardımları kapsamında aylık almaktadırlar.

Ölüm halinde, cenaze masraflarını karşılamak üzere ilgili belediyelerce ölenin yakınlarına "cenaze yardımı" yapılmaktadır. Eşleri vefat edenler için "geride kalan eş yardımı" uygulaması bulunmaktadır. Adı geçen yardımdan yararlanmak için geride kalan eşin, eşinin vefatından önce en az 3 yıl süreyle ölen eşi ile aynı evde yaşamış olması ve bu süre zarfında Danimarka'da ikamet etmiş olması gerekmektedir. Bir kereye mahsus yapılan bu ödeme, belediyeler tarafından verilmektedir. Ayrıca, "özel çocuk yardımı" olarak adlandırılan bir ödeme daha bulunulmaktadır.

1.7.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle geçici iş göremezlik hallerinde hastalık ödeneklerinden yararlanma koşulları ile sürekli iş göremezlik halinde erken emeklilik aylığından (maluliyet) yararlanma koşulları, ilgili bölümlerde açıklanmıştır. Özel sigorta şirketlerine yaptırılan iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasında ise bahis konusu sigorta şirketleri, iş

kazası veya meslek hastalığı nedeniyle sağlıklarını kaybeden, çalışma güçlerinde azalma olan, sürekli iş göremez hale gelen veya ölen işçilere ya da aile bireylerine, toptan ödeme veya aylık yardımı yapmakta ve genel sağlık sigortası tarafından karşılanmayan sağlık masraflarını karşılamaktadırlar.

1.7.5. Hastalık ve Analık Sigortası

Hastalık ödenekleri, iş kazası ve meslek hastalığı ile hastalık nedeniyle geçici iş göremezlik dönemlerinde yapılan yardımları kapsamaktadır. Danimarka'da hastalık ödeneklerinden işçiler, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, esnek zamanlı işte çalışanlar, işsizlik kasasından işsizlik ödeneği almaya hak kazananlar, süresi en az 18 ay olan bir mesleki eğitimi tamamlamış olanlar ve eğitimleriyle ilgili olarak ücretli staj yapanlar yararlanmaktadırlar. İşverenle yapılan toplu sözleşmelere göre hastalık dönemlerinde aylıklarını kesintisiz alan işçiler, hastalık ödeneğinden yararlanamamaktadırlar. Bu sigorta kolu işçiler için zorunlu olarak, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için ise belli koşullarda zorunlu olarak, belli koşullarda isteğe bağlı olarak uygulanmaktadır.

Ücretli çalışanların işverenlerle yaptıkları toplu sözleşmelere göre hastalık dönemlerinde aylıklarını tam alamayanların, hastalıklarının ilk iki haftalık dönemlerinde işverenlerinden hastalık ödeneği almaya hak kazanabilmeleri için, aynı işveren nezdinde hastalık günlerinden önceki son 8 hafta içerisinde en az 74 saat çalışma sürelerinin bulunması gerekmektedir. Aynı işveren nezdinde 8 hafta içerisinde en az 74 saat çalışması bulunan bir ücretlinin işten ayrılması ve tekrar aynı işveren nezdinde çalışmaya başlaması halinde, hastalık ödeneğine hak kazanılmasında yukarıda bahsedilen şart yerine getirilmiş sayılmakta ve yeni bir çalışma süresi aranmamaktadır.

Analık ödenekleri, doğum ve analık nedeniyle bir defaya mahsus olarak yapılan ödemeler ile hamilelik, doğum ve evlat edinmeyle ilgili olarak belli dönemler için yapılan ödemeleri içermektedir. Hamile ve çalışan bir kadın, doğuma 4 hafta kala doğum iznine ayrılarak belediyeden analık ödeneği alabilmektedir. Çocuğa zarar gelmemesi için doktor tarafından annenin çalışması uygun görülmediğinde, anne verilen süreden daha önce de doğum iznine ayrılabilmekte ve ayrıldığı tarihten itibaren analık ödeneği alabilmektedir. Keza, doktor tarafından annenin günde birkaç saat çalışmasının uygun görülmesi halinde, anneye, çalışmadığı saatler için belediye tarafından tamamlayıcı ödeme yapılmaktadır.

Doğumdan sonra analık ödeneği, ebeveyne, toplam olarak 48 hafta ödenmektedir. Doğumdan hemen sonra annenin 14 hafta, babanın ise aynı süre içinde 2 hafta izne ayrı-

larak analık ödeneği alma hakkı mevcuttur. 14 haftalık doğum izninin tamamlanmasından sonra, anne ve/veya babanın toplam 32 hafta daha izin kullanma ve bu süre zarfında analık ödeneği alma hakları bulunmaktadır. Bu süre, anne ile baba arasında istenildiği gibi paylaşılabilmektedir. 32 haftalık izin süresi işverenle anlaşmak suretiyle 40 (herkes için) veya 46 (sadece bağımlı çalışanlar için) haftaya kadar uzatılabilmektedir. Ancak, her halükarda ödenen analık ödeneği toplamı, 32 haftalık ödenek toplamı kadar olabilmektedir. Keza, 32 haftalık izin süresinin, kısmi zamanlı çalışmak suretiyle 64 haftaya kadar uzatılması da mümkündür.

1.7.6. Aile Yardımları

Genel aile yardımından yararlanılabilmesi için, anne ve babanın Danimarka'da vergi mükellefi olması, çocuklarının 18 yaşından küçük olması ve Danimarka'da ikamet etmesi gerekmektedir. Ayrıca, çocuğun evli olmaması ve bakımının kamusal fonlardan karşılanıyor olmaması şartları da aranmaktadır.

Danimarka'nın başka ülkelerle akdettiği sosyal güvenlik sözleşmelerinde hüküm bulunması halinde, Danimarka dışında eğitim gören çocuklar için de genel aile yardımı ödenebilmektedir. Danimarka'da ikamet eden yabancıların bu yardımlardan yararlanabilmeleri için, yardımlardan yararlanmadan önce asgari bir yıldır (özel çocuk yardımlarında asgari üç yıldır) Danimarka'da ikametlerinin bulunması gerekmektedir. Bu şart, sığınmacılar için aranmamaktadır.

Danimarka'da aile yardımları; 18 yaşından küçük çocuklar için yaş grupları itibarıyla yapılan **"**genel aile yardımı" ile anne ve babanın ayrı yaşaması, anne ve/veya babanın ölmüş olması, anne ve/veya babanın sosyal aylık alıyor olması, bir doğumda birden fazla çocuk sahibi olunması, evlatlık edinilmesi vb. kıstaslara göre yapılan "çocuk yardımları"ndan oluşmaktadır.

1.7.7. Sağlık Sigortası

Danimarka vatandaşları ile Danimarka'da sürekli oturma hakkına sahip yabancılar, sağlık hizmetlerinden (ilaç, diş tedavisi ve fizyoterapi vb. alanlarda hizmetten faydalananların ödedikleri kullanıcı payları hariç) ücretsiz olarak yararlanmaktadırlar.

Sağlık sigortası uygulamasında iki grup sigortalı söz konusudur. 16 yaşından büyük herkesin bu gruplardan dilediğini seçme hakkı vardır. 16 yaşından küçükler, ailelerinin tabi olduğu sisteme tabi olmaktadırlar. Birinci grupta yer alan sigortalıların, hastalandıklarında ilk önce bağlı bulundukları aile hekimlerine başvurmaları zorunludur. Aile

hekimleri gerek gördüğü hastaları özel çalışan uzman doktorlara, hastanelere veya diğer sağlık tesislerine sevk ederek bu hastaların teşhis ve tedavilerinin buralarda yapılmasını sağlamaktadırlar. Tüm sigortalıların %98'ini teşkil eden birinci grup sigortalılar, sağlık hizmetlerinden ücretsiz olarak yararlanmaktadırlar.

İkinci gruba giren ve tüm sigortalıların %2'sini oluşturan sigortalıların ise ilk başvuru sırasında hekim seçme hakları bulunmaktadır. Bu gruba dahil sigortalıların hastanelerde ve diğer sağlık tesislerinde yapılması gereken teşhis ve tedavilerinde, birinci gruba dahil sigortalılardan bir farkları bulunmamaktadır. İkinci gruba dahil söz konusu sigortalılar, mahalli idarelerce birinci grup sigortalılar için karşılanan özel hekim ücretlerinin üstündeki maliyetleri, kendileri karşılamak durumundadırlar.

1.7.8. İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası, isteğe bağlı bir sigorta olup, her iş kolunda işçiler ve/veya kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar tarafından kurulan ve İstihdam Bakanlığınca tanınan işsizlik kasaları tarafından yürütülmektedir. İşsizlik kasaları, sendikaların bünyesinde faaliyette bulunmaktadırlar. 1 Ocak 2004 tarihi itibarıyla işsizlik kasaları üyelerinin ödemeleri gereken işsizlik sigortası aylık prim tutarları, işçiler ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan tam gün sigortalı olanlar için aylık prim tutarı 256 DKK, yarım gün sigortalı olanlar için 171 DKK'dır.

Çalışma süreleri, haftada 30 saat veya daha fazla olanlar işsizlik kasalarına, tam gün üzerinden üye olmakta, çalışma süreleri haftada 30 saatin altında olanlar ise yarım gün üzerinden üye olmaktadırlar. En az 18 aylık yüksek tahsili veya mesleki eğitimi tamamlayanlar, herhangi bir çalışmaları olmasa bile meslekleriyle ilgili sendikalara ve bu sendikaların işsizlik kasalarına üye olabilmektedirler.

Bir işsizlik kasasına en az bir yıl süreyle tam gün üzerinden üye olup, son 3 yıl içinde asgari 52 hafta ve en az 1924 saat çalışmış olanlar, işsiz kaldıklarında işsizlik kasasından işsizlik ödeneği almaya hak kazanmaktadırlar. Bir işsizlik kasasına yarım gün üzerinden üye olanların işsizlik ödeneğinden yararlanabilmeleri için ise en az bir yıl süreyle üyeliklerinin bulunması ve son 3 yıl içinde asgari 34 hafta ve en az 1258 saat çalışmış olmaları gerekmektedir.

İşsizlik kasasına üye olan işçiler işten çıkarıldıkları takdirde, ilk iki günlük ödenekleri, işverenler tarafından, bundan sonraki işsizlik ödenekleri ise işsizlik kasaları tarafından ödenmektedir. İşsizlik kasalarınca yapılacak ödemelerin hesaplanmasında işçilerin son 12 haftadaki ortalama ücretleri dikkate alınmakta ve bahis konusu ortalama ücretlerin %90'ı

oranında işsizlik ödeneği ödenmektedir. Serbest çalışanlara ödenecek işsizlik ödeneklerinin belirlenmesinde ise, bunların son 5 yıllık dönemde en yüksek gelir elde ettikleri iki yılın ortalama geliri göz önünde bulundurulmakta ve söz konusu iki yıllık ortalama gelirin bir aylık tutarının %90'ı oranında işsizlik ödeneği ödenmektedir.

1.8. Estonya Sosyal Güvenlik Sistemi

Estonya sosyal güvenlik sistemi Estonya Sosyal İşler Bakanlığı'na bağlı olarak üç kurum tarafından yürütülmektedir. Bunlardan ilki 1993 yılında kurulan Estonya Sosyal Sigorta Kurulu'dur. Sosyal Sigorta Kurulu'nun hizmet alanları içerisine; birinci sütün yaşlılık aylıkları, dul ve yetim aylıkları, cenaze yardımı, malullük aylıkları ve aile yardımları girmektedir. Ayrıca Kurul mağdur yardımları, zihinsel bozuklukları olan kimselere verilen hizmetler, sosyal hizmetler alanlarında da faaliyet göstermektedir. Sağlık sigortası kolu ile iş kazası ve meslek hastalığı yardımları Sağlık Sigorta Fonu tarafından yönetilmektedir. Sosyal İşler Bakanlığına bağlı üçüncü kurum ise İşsizlik Sigorta Fonu'dur ve işsizlik yardımlarının yürütümünden sorumludur.

Estonya Sosyal Sigorta Kurulunun ve Sağlık Sigorta Kurulunun sağladığı yardımlardan yararlanabilmek için kişilerin adına işverenleri tarafından sosyal vergilerin ödenmesi ve ikametgahlarının Estonya'da bulunması gerekmektedir. Yardımlardan yararlanabilmek için ikamet esası öngörülmüş olmakla birlikte, Estonya'nın bir AB ülkesi olması sebebiyle AB, İsveç, Norveç ve Lihtenştayn vatandaşları ile ikili anlaşmalar gereği Rusya, Ukrayna, Kanada vatandaşları da yardımlardan yararlanabilmektedir. İşsizlik yardımları için işverenlerin çalışanları adına İşsizlik Sigorta Kurumuna ayrıca prim ödemesi gerekmektedir.

1.8.1. Yaşlılık Sigortası

Estonya sosyal güvenlik sisteminde, sağlık sigortası ve yaşlılık sigortası ile bunlara bağlı yardımlar sosyal vergilerle finanse edilmektedirler. Sosyal verginin oranı %33'dür. Bu vergi oranının %20'si yaşlılık sigortası, %13'ü ise sağlık sigortası fonuna gitmektedir.

Yaşlılık sigortasının finansmanı amacıyla, işverenlerin çalışanların ücretleri üzerinden ödedikleri %20 oranında sosyal vergilerin %16'sı ikinci sütün yaşlılık aylıklarının finansmanında kullanırken, %4'lük kısmı ikinci sütün yaşlılık aylıklarının finansmanında kullanmaktadır. Sigortalılar ayrıca gönüllülük esasına dayalı olarak özel emeklilik programlarına katılabilmektedir.

Estonya sosyal güvenlik sisteminde birinci sütün yaşlılık aylıkları iki kademeden oluşmaktadır. İlk kademe ikametgaha bağlı düz oranlı olan devlet aylığıdır. Devlet aylığına hak kazanabilmek için sigortalıların 15 yıl çalışma sürelerinin olması erkeklerin 63, kadınların ise 61,5 yaşında olması gerekmektedir. Kadın ve erkekler arasındaki hak kazanım koşullarından yaşa ilişkin farklılık, 2016 yılı itibarıyla kadınların emekliliğe hak kazanım yaşı 63 olacak şekilde eşitlenecektir. İkinci sütün yaşlılık aylıkları ise ücretlere ve sigortalıların ödedikleri sosyal vergilere bağlı olarak değişmektedir. 1983 itibarıyla ikinci sütün yaşlılık aylıklarına katılım zorunlu hale getirilmiş ve yaşlılık aylıklarına yaş bakımından hak kazanım koşulu, devlet aylıklarında olduğu gibi erkeklerde 63, kadınlarda ise 61,5 olarak belirlenmiştir.

1.8.2. Maluliyet Sigortası

Yaşlılık aylıkları gibi iki tip maluliyet aylığı bulunmaktadır. Bunlardan ilki gelire dayalı olarak sunulan maluliyet aylığı diğeri ise devlet aylığına bağlı olarak sunulan devlet maluliyet aylığıdır. Ücretlere dayalı olarak sunulan maluliyet aylığı, ikametgahı Estonya'da bulunan kimselere 16 yaşlarından 63 yaşına kadar (kadınlarda 61,5) çalışma güçlerini en az %40 oranında kaybetmeleri halinde sunulmaktadır. Ancak yardımlara hak kazanabilmek için 25 ile 26 yaşlarındaki sigortalıların en az bir yıl emeklilik hakkına dayalı olarak bir işte çalışmaları gerekmektedir. Yardımlara hak kazanabilmek için geçirilmesi gerekli çalışma süresi her üç yılık çalışma süresine bir yıl eklenecek şekilde arttırılmaktadır. Örneğin 60 yaşında bir kimsenin maluliyet aylığına hak kazanabilmesi için 14 yıl çalışma süresi olması gerekmektedir.

Buna karşın yeterli çalışma süresi olmayan veya %40'dan daha az çalışma gücünü kaybeden sigortalılara son yılda Estonya'da ikamet etmeleri ve herhangi bir ülkeden aylık almamaları şartıyla devlet aylığı bağlanabilmektedir. 2011 yılı itibarıyla devlet aylığı 128,45 avrodur.

Estonya sosyal güvenlik sisteminde sigortalılar hastalıkları bağlı olarak farklı sürelerde maluliyet aylığı alabilmektedir. Ancak maluliyet aylığı en çok emeklilik yaşına kadar verilmektedir. Bu yaştan sonra maluliyet aylığı kesilmekte ve yaşlılık aylığı bağlanmaktadır.

1.8.3. Dul ve Yetim Aylıkları

Estonya sosyal güvenlik sisteminde iki tip dul ve yetim aylıkları bulunmaktadır. Bunlardan ilki yaşlılık aylığı veya iş kazası sonucunda yeterli çalışma süreleri bulunan hak

sahiplerine ödenen dul ve yetim aylıklardır. Sigortalının bu şartları yerine getiremediği durumlarda ise ölen sigortalının son bir yıl içinde Estonya'da ikamet etmesi şartıyla devlet aylığı bağlanmaktadır.

Dul ve yetim aylıkları, 18 yaşından küçük çocuklar ile 24 yaşından yüksek öğrenim gören çocuklar hariç hak sahiplerinin çalışmaları halinde kesilmektedir.

Cenaze yardımı kişilerin teşhis edilememesi veya herhangi bir yakınlarının olmaması halinde sadece yerel yönetimlere yönelik olarak cenaze masraflarının karşılanması için sunulan bir yardımdır. 2011 yılı itibariye cenaze yardımı tutarı 191,74 avrodur.

1.8.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Estonya sosyal güvenlik sisteminde, iş kazası veya meslek hastalığı sigortaları için ayrıca bir sigorta kolu bulunmamaktadır. Ancak sağlık yardımlarına ilişkin her türlü yardım sağlık sigortası kapsamında sunulmaktadır. Bu bakımdan; sağlık sigortası kısa süreli hastalık yardımlarını ve uzun süreli iş kazası ve meslek hastalığı yardımlarını sunmaktadır.

İş kazası halinde sigortalılara kazançlarının %100 oranında geçici iş göremezlik ödeneği sunulmaktadır. İş kazası veya meslek hastalığı sonucunda sürekli iş göremezlik halinde ise yardımlar devlet aylıkları kapsamında sunulmaktadır. Ancak iş kazası veya meslek hastalığı halinde sunulan sürekli iş göremezlik aylığı için maluliyet aylığından farklı olarak herhangi bir çalışma süresi veya yaş şartları aranmamaktadır.

Meslek hastalıkları için Sosyal sigorta Kurumu tarafından kabul edilen kapalı bir liste bulunmaktadır. Sigortalının ölümü halinde ayrıca cenaze yardımı da yapılmaktadır.

1.8.5. Hastalık ve Analık Sigortası

Estonya sosyal güvenlik sistemine göre sigortalılara hastalanmaları halinde her hangi bir bekleme süresi olmaksızın geçici iş göremezlik ödeneği ödenmektedir. İş göremezlik yardımı; yatarak tedavilerde sigortalıların gelirlerinin %70'i ayaktan tedavilerde ise %100'üdür. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için iş göremezlik yardımı, bir önceki yıl ödemiş oldukları sosyal vergiler üzerinden hesaplanmaktadır. İş göremezlik yardımları için herhangi bir tavan sınır uygulanmamaktadır.

İş göremezlik yardımları kişilerin iş göremezliklerinin başladığı günü takip eden 4 üncü günden itibaren ödenmektedir. Hastalık halinde ödenen iş göremezlik yardımı, 4 üncü gününden başlamak üzere 8 inci gün dahil işveren tarafından, iş göremezliğin devam etmesi halinde ise Sağlık Sigortası Fonu tarafından ödenmektedir.

1.8.6. Aile Yardımları

Estonya aile yardımları, iş ve aile hayatına katkı yapacak bir biçimde, çocukların bakım masrafları ile eğitim masraflarının bir kısmının devlet tarafından karşılanmasına yönelik olarak tasarlanmıştır. Sürekli ikametgahı Estonya'da olan vatandaşlar ile geçici oturma izni bulunan yabancı vatandaşlar, Sosyal Sigorta Kurulu'nun idaresinde bulunan aile yardımlardan yararlanma imkanına sahiptir. Bu yardımlar;

Ebeveyn Yardımı: Ana veya baba için bir önceki yılın gelirleri üzerinden hesaplanmaktadır. Ebeveyn yardımı, 2011 yılı için asgari 278,02 avro ile 2.157,03 avro arasında değişmektedir.

Doğum Yardımı: Çocuğun doğumu için tek seferlik yapılan aile yardımıdır. Doğum yardımı 2011 yılı için 320 avrodur.

Evlat Edinme Yardımı: Aynı çocuk için doğum yardımı yapılmamış olması şartı ile evlat edinilen çocukla akrabalık bağlantısı bulunmayan evlat edinen ebeveyne yapılan tek seferlik aile yardımıdır. Evlat edinme yardımı 2011 yılı için 320 avrodur

Çocuk Yardımı: Çocuğun doğumundan, 16 yaşına girene kadar, her halükarda eğitimine devam etmesi halinde ise 19 yaşına girene kadar aylık olarak ödenen aile yardımıdır. 2011 yılı için belirlenen çocuk yardımı parası 76,70 avrodur. Birinci ve ikinci çocuğun her biri için çocuk yardım parasının iki katı kadar, üçüncü ve daha sonraki çocuklar için ise çocuk yardım parasının altı katı kadar çocuk yardımı yapılmaktadır.

Çocuk Bakım Parası: Ana veya babadan birine aylık olarak sunulan aile yardımıdır. Çocukların yaşlarına göre yapılan yardım miktarları değişiklik arz etmektedir. Buna göre;

- Çocuğunun bakımı ile yükümlü olan bir kimsenin, bir veya birden fazla çocuğunu büyütmek için çalışmalarına kısmen veya tamamen ara vermesi halinde, her bir çocuk için üç yaşını dolduruncaya dek çocuk yardımı tutarının yarısı oranında çocuk bakım parası ödenmektedir.
- 3 yaşının altında bir veya birden fazla çocuk büyüten ebeveyn bu süre zarfında, 3 ila 8 yaş aralığında bir veya birden fazla çocuk büyütüyorsa, ebeveyne 3 ila 8 yaş aralığındaki her bir çocuk için çocuk bakım parasının dörtte biri oranında ilave çocuk bakım yardım parası ödenmektedir.
- 3 ila 8 yaş aralığında bir veya birden fazla çocuk büyüten ebeveyn bu süre zarfında, 3 yaşının altında üç veya daha fazla çocuk büyütüyorsa, ebeveyne 3 ila 8 yaş aralığındaki her bir çocuk için çocuk bakım parasının dörtte biri oranında ilave çocuk bakım yardım parası ödenmektedir.

Ek Çocuk Bakım Parası: Çocuk bakım parası alan ailelere her bir çocuğu bir yaşına gelinceye kadar aylık olarak yapılan ek çocuk bakım yardımı ödenmektedir. 2011 yılı için ek çocuk bakım parası aylık 6,40 avrodur.

Tek Ebeveyn Yardımı: Doğum belgesinde çocuğun babasına ait bilgileri yer almaması, doğum belgesinin sadece annenin beyanı ile düzenlenmesi veya çocuğun ana veya babasından birinin kaçak olarak bildirilmesi hallerinde çocuk bakım yardımının iki katı tutarında tek ebeveyn yardımı aylık olarak ödenmektedir.

Askerleri Meslek Grubunda Çalışanlara Yapılan Çocuk Yardımı: Savunma Kuvvetlerinde görev yapan askerlere yönelik olarak, çocuk yardımının beş katı tutarında çocuk yardımı ödenmektedir.

Koruyucu Bakım Yardımı Çocuğun vesayet altında olması veya çocuk için koruyucu bakım sözleşmesi kurulması halinde, çocuk bakım parasının 20 katı tutarında koruyucu çocuk bakım parası ödenmektedir.

Tüm bunlara ek olarak, boşanmış ailelerin çocukları için nafaka yükümlülüklerini yerine getirmeyen ebeveynin yükümlülüklerini yerine getirene kadar, devlet tarafından ve daha sonra yükümlülüğünü yerine getirmeyen ebeveyne rücu edilmek koşuluyla, çocuğun bakımını üstlenen ebeveyne kısa süreli yardımlar yapılmaktadır.

1.8.7. Sağlık Sigortası

Estonya Sağlık Sigortası Fonu, Sosyal İlişkiler Bakanlığı'na bağlı olarak kamu hukukuna tabi ve özerk bir yapıda 1991 yılında kurulmuştur.

Estonya sağlık sigortası, dayanışma prensibine dayalı olarak ülke genelinde sunulmaktadır. Sağlık Sigortası, işverenlerin çalışanların ücretleri üzerinden %13 oranında ödedikleri sosyal vergilerle finanse edilmektedir. Ayrıca devlet tarafından herhangi bir geliri olmayan kişiler için Fona sağlık sigortası payları aktarılmaktadır.

Sağlık yardımları merkez departman (Fon) ve ona bağlı 4 yerel departman tarafından organize edilmektedir. Fon, bölgesel departmanların bütçelerini gözden geçirme, onaylama ve danışmanlık hizmeti sunma gibi görevleri üstlenmektedir. Bölgesel departmanlar ise sigortalıların kayıtlarının tutulması, sağlık hizmet sunucuları ile sağlık sözleşmelerini imzalanması ve sigortalılara sağlanan sağlık hizmetlerinin kalitesini denetlenmesi görevlerini yerine getirmektedir.

Estonya'da sosyal vergi ödeyen, yerleşik veya geçici olarak ikamet eden herkes sağlık sigortası kapsamı altındadır. Ayrıca sosyal vergi ödemeseler dahi hamileler, 19 yaşın

altıdaki kişiler, Estonya devlet aylığı alanlar, sigortalıların bakmakla yükümlü oldukları eşleri ile öğrenciler de sağlık hizmetlerinden yararlanabilmektedir.

Genel olarak Estonya Sağlık Sigortası Fonunun sigortalılara sunduğu hizmetler; tedavi hizmetleri, ilaç giderleri, iş göremezlik ve analık yardımlarıdır. Sağlık hizmetleri, ülke genelinde hizmet veren 802 aile hekimi, hastaneler ve özel doktorlar aracılığıyla sunulmaktadır. Estonya'da hastaneler sigortalıların 1 saat gibi kısa bir süre içinde en yakın hastaneye ulaşmalarını sağlayacak şekilde konuşlandırılmıştır. Toplam 19 adet hastanenin arasındaki mesafe en çok 70 km ile sınırlıdır. Fon tarafından 5 yılda bir hastanelerin sözleşme şartları güncellenip yenilenirken, özel doktorların sözleşmeleri 3 yılda bir yenilenmekte veya fesh edilebilmektedir.

Estonya Sağlık Sigortasına kayıtlı tüm sigortalılara bir aile hekimi atanmıştır. Aile hekimleri sigortalıların ikametgahına yakın olarak atanırken, sigortalılara aile hekimlerini değiştirme imkanı da tanınmaktadır. Sigortalıların uzman bir hekimden tedavi görmek istemeleri halinde aile hekiminden sevk zorunluluğu bulunmaktadır. Ancak psikiyatri, dişçi veya ortopedi için sevk şartı aranmamaktadır. Acil durumlarda kişilere ambulans hizmeti, Fon tarafından karşılıksız olarak sunulmaktadır.

1.8.8. İşsizlik Sigortası

Estonya İşsizlik Fonu ülke genelinde işsizlik sigortasının sunumu ile görevli olarak 2001 yılında özerk bir yapıda kurulmuştur. Fon, başkent Tallinn'de merkez olmak üzere ülke genelinde 15 adet bölgesel ofisi ile teşkilatlanmıştır.

İşsizlik sigortası fonunun finansmanı, işveren ve işçiler tarafından ödenen primler aracılığı ile sağlanmaktadır. 2011 yılı için işsizlik sigortası primleri, işverenler için %1,4, işçiler için ise %2,8 oranında belirlenmiştir. İşsizlik sigortası için genel bütçeden fon ayrılması söz konusu değildir.

Bir sigortalının işsizlik yardımından faydalanabilmesi için;

- Son 12 ay içerisinde 180 gün çalışmış olması,
- 16 yaşından büyük olunması,
- İş arıyor olması,
- Gönüllü işsiz olmaması,

gerekmektedir.

İşsizlik sigortası yardımı, sigortalıların kazançları ve yardımın alınacağı güne göre farklılık arz etmektedir. İlk 100 gün için söz konusu yardımın %50'si, sonraki günler

içinse %40'ı, İşsizlik Sigortası Fonu tarafından ödenmektedir. Ödeneğin ilerleyen dönemlerde azalmasında amaçlanan sigortalıların iş piyasasından kopmamasını sağlamak ve iş arama motivasyonu yaratmaktır. Sigortalılara ödenen işsizlik yardımı 2010 yılı için en çok 900 avro, en az 140 avro olabilmektedir.

İşsizlik yardımının ödeneceği süre sigortalının çalışma süresine göre değişmektedir. Sigortalılar beş yıl işsizlik primi ödemiş ise 180 gün, beş ila on yıl arasında işsizlik primi ödemiş ise 270 gün ve son olarak 10 yıldan fazla sigortalı ise 360 gün işsizlik ödeneği alma hakkına sahip olabilmektedir. Ancak Estonya işsizlik sigortasının en dikkat çekici özelliği, sigortalının işsizlik yardımı aldığı sürelerin, hizmet süreleri toplamından düşürülmesidir. Bu şekilde sigortalıların emekli olma süreleri uzarken, işsizlik sigortasına güvenip iş aramayı geciktirmelerinin önüne geçilmeye çalışılmaktadır.

İşsizlik ödeneğinden farklı olarak sigortalılara işten çıkarılma yardımı da yapılması mümkün olabilmektedir. Buna göre kişinin kendi isteği olmaksızın işvereni tarafından işinden çıkarılması halinde ve üç ayla sınırlı kalmak şartıyla sigortalıya işten çıkarılma yardımı yapılabilmektedir. Bu durumda sigortalının işten çıkarılmasından sonraki ilk aya ait işten çıkarılma yardımı işveren tarafından, sigortalının çalışma sürelerine ait şartları yerine getirmesi halinde ise ikinci ve üçüncü işten çıkarılma yardımları, Fon tarafından karşılanmaktadır. Yardım miktarı, sigortalının son ücretinin tamamı kadardır. Buna göre sigortalının beş yıldan daha az çalışmış olması halinde bir ay, beş ila on yıl arasında çalışması halinde iki ay ve son olarak da on yıldan fazla çalışmasının bulunması durumunda üç ay işten çıkarılma yardımı alma hakkına sahip olabilmektedir. İşten çıkarılma yardımının bitiş tarihinden itibaren sigortalının talebi halinde işsizlik yardımı Fon tarafından ödenmektedir. Ancak işsizlik yardımı ile işten çıkarılma yardımları birlikte sunulmamaktadır.

İşsizlik Sigortası Fonu'nun sigortalılara sunduğu bir diğer yardım ise iflas yardımlarıdır. Sigortalının işverenin iflas etmesi durumunda ücretlerin ödenememesi veya işsiz kalınması halinde; üç defaya mahsus olmak üzere aylıkları (ortalama aylık ücreti geçmemek şartıyla sigortalının aylık ücretinin iki misline kadar), tatil ücretleri, kıdem tazminatları ödenmektedir.

1.8.9. Uzun Süreli Bakım Sigortası

Uzun süreli bakım yardımları, ayni yardımları içermekte ve yerel idareler tarafından organize edilmektedir. Estonya'da ikamet eden ve 18 yaşından büyük bakıma muhtaç herkes uzun süreli bakım yarımından yararlanabilmektedir. Her ne kadar uzun süreli

bakım yardımına hak kazanabilmek için her hangi bir sürenin doldurulması gerekmese de kişilerin bakıma muhtaçlık derecelerinin doktor, hemşire veya sosyal yardım görevlisi tarafından değerlendirilmekte ve yardımlar gelir testine bağlı olarak sunulmaktadır.

1.9. Finlandiya Sosyal Güvenlik Sistemi

Finlandiya sosyal güvenlik sisteminden, Sosyal İşler ve Sağlık Bakanlığı sorumludur. Finlandiya sosyal güvenlik sistemi, ikamet ve istihdam olmak üzere iki sütunlu bir yapıya dayanmaktadır. İstihdama dayalı olarak sunulan sosyal güvenlik yardımlarının daha çok özel sigorta ve emeklilik şirketleri tarafından idare edilmektedir. Söz konusu özel sigorta ve emeklilik şirketleri, Sigorta Denetleme Kurumu tarafından denetlenmektedir. İkamete dayalı olarak sunulan sosyal güvenlik hizmetleri ise özerk bir yapıya sahip olmakla birlikte, denetimi doğrudan Fin Parlamentosu tarafından yapılan Sosyal Güvenlik Kurumu (KELA) tarafından yürütülmektedir. Bu kapsamda KELA, Finlandiya'da yaşayan 5 milyondan fazla kişiye temel sosyal güvenlik hizmeti sağlamaktadır. 16 Aralık 1937'de kurulan KELA, başlangıçta sadece yaşlılık aylıkları sigorta kolu alanında hizmet vermekte iken zamanla nüfusun tüm kesimleri için gelişmiş bir sosyal koruma hizmeti sağlayan bir kurum haline gelmiştir. KELA, 1964 yılında Sağlık Sigortası Kanunu ile hizmetlerini genişletmiş, 1980 yılında ise işsizlik sigortası uygulamasına geçmiştir.

Devlet memurlardan merkeze bağlı görev yapmakta olanları aylıkları Hazine Bakanlığı tarafından, yerel idarelerde görev yapmakta olanlarınki ise Yerel İdare Aylık Kurumu tarafından yönetilmektedir.

İş kazası ve meslek hastalığı sigortaları, özel sektörde çalışanlar için özel meslek hastalıkları sigorta fonları tarafından, kamu sektöründe çalışanlar için Hazine Bakanlığı tarafından yürütülmektedir. Bununla birlikte iş kazası ve meslek hastalığına ilişkin bu görevleri üstelenen kurumlar, Kaza Sigortası Kurumları Federasyonu'nun şemsiyesi altında toplanmaktadır. Bu anlamda Federasyon, Finlandiya'nın bu sigorta kolları alanlarında uluslararası yükümlülüklerinde yetkili organdır.

Sosyal Güvenlik Kurumu ayrıca işsizlik durumunda temel yardımların sunulmasından sorumlu iken, gönüllülük esasına dayalı İşsizlik Fonları gelire bağlı işsizlik yardımının sunumundan sorumludur.

Finlandiya sosyal güvenlik sisteminde aile yardımları vergilerle finanse edilmektedir. İşsizlik yardımlarının bir kısmı vergilerle, diğer kısmı ise işçilerin ödedikleri katkı paylarına dayalı olarak özel işsizlik fonları tarafından finanse edilmektedir. Sağlık yardımları yerel idarelerin topladıkları vergilerle finanse edilirken, hükümet ayrıca yerel idarelere bu görevlerini yerine getirebilmeleri için belli bir sübvansiyon sağlamaktadır.

1.9.1. Yaşlılık Sigortası

Finlandiya emeklilik sistemi iki sütunlu yapıda sunulmaktadır. Birinci sütun yaşlılık aylıklarını devlet yaşlılık aylıkları, ikinci sütun yaşlık aylıklarını gelire bağlı zorunlu yaşlılık aylıkları oluşmaktadır. Devlet tarafından karşılanan birinci sütun yaşlılıklarının sunulmasındaki temel amaç, kişilere yaşlılık dönemlerinde asgari bir gelir sunmaktır.

Sigortalıların, gelire bağlı ikinci sütun yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için 63 veya 68 yaşında olmaları gerekmektedir. Bir hizmet akdine tabi çalışanlar ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için herhangi bir sigortalılık süresi öngörülmemiş olmakla birlikte, bazı özel durumlarda 4 ay sigortalılık süresi aranabilmektedir. İkinci sütun yaşlılık aylıklarının yönetimini 35 özel sigorta şirketi yürütmektedir. Sigortalılar bir veya birden fazla özel sigorta şirketine katkı payı yatırabildikleri gibi, yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için gerekli yaşa gelindiğinde son katkı payı yatırılan sigorta şirketi, yaşlılık aylığının tamamının ödenmesinden sorumlu olmaktadır.

Birinci sütun yaşlılık aylıkları ise Finlandiya'da ikamet eden ve 65 yaşını dolduranlara ve başka bir AB üyesi ülkede ikamet etmekle birlikte devlet aylığına hak kazananlara sunulmaktadır. Ancak her halükarda kişilerin birinci sütun yaşlılık aylığına hak kazanabilmeleri için 16 yaşından sonra en az 3 yıl Finlandiya'da ikamet etmeleri gerekmektedir.

Sigortalıların gerek devlet gerekse gelire bağlı yaşlılık aylıkları için 62 yaşını tamamlamaları halinde her hangi bir zamanda yaşlılık aylıklarını isteme hakları bulunmaktadır. Ancak erken yaşta yaşlılık aylığı talep edilmesi halinde aylığa hak kazanabilecekleri yaşa gelininceye kadar; her ay gelire bağlı aylıklar için %0,6, devlet aylıkları için %0,4 oranında bir kesinti ile yaşlılık aylıkları ödenmektedir.

Birinci sütün yaşlık aylıkları için yaşa ve ikamete ilişkin şartlarla birlikte 687,74 avrodan daha az geliri olan kişilere ödenmektedir. Kişilere sunulan başka aylıklar söz konusu olduğu durumlarda, diğer aylık miktarları 687,74 avrodan düşülerek kalan tutar ödenmektedir. Ayrıca ödenebilecek azami devlet aylığı tutarı; kişilerin Finlandiya'daki ikamet sürelerine ve medeni durumlarına göre de farklılık arz etmektedir.

Özel sektör çalışanlarının yaşlılık aylıkları Finlandiya Aylık Merkezi tarafından koordine edilirken, kamu çalışanları için farklı bir yaşlılık aylığı merkezi bulunmamakta ve devlet aylıkları gibi Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yönetilmektedir.

1.9.2. Maluliyet Sigortası

Finlandiya sosyal güvenlik sisteminde malullük yardımları temel olarak yaşlılık sigorta koluna bağlı olarak sunulmaktadır. Maluliyet aylıkları da dolayısıyla yaşlılık sigor-

ta sistemi gibi iki sütunlu bir yapıya sahiptir. Birinci sütun maluliyet aylıkları, vergilerle finanse edilmekte ve 16 yaşından sonra en az 3 yıl Finlandiya'da ikametgah eden 16 ile 65 yaş arasındaki kimselere sunulmaktadır. İkinci sütun maluliyet aylıklar ise 18 ile 68 yaş aralığındaki sigortalıların ödedikleri katkı payları ile finanse edilmektedir.

İkinci sütun maluliyet aylıklarında ödenebilecek aylık tutarları riski doğuran olayın ortaya çıktığı tarihten geriye doğru beş yıl içindeki kazançlar dikkate alınarak hesaplanmaktadır.

Kişilerin ikinci sütun aylıklarından; tam maluliyet aylığına hak kazanabilmeleri için çalışma güçlerinin en az %60' oranında, kısmi maluliyet aylığına hak kazanabilmek içinse %40'oranında kaybetmiş olmaları gerekmektedir. (Kısmi maluliyet aylığı tam maluliyet aylığın %50'sidir.) 2011 yılı için kişilerin ödenebilecek tam maluliyet aylığı 520,19 avro ile 586,46 avro (medeni durumlarına göre) arasında değişmektedir.

Buna karşın kişilerin birinci sütun aylıklarından, maluliyet aylığına hak kazanabilmeleri için çalışma güçlerini en az %60 oranında kaybetmeleri gerekmektedir. Birinci sütun aylıklarından kısmi maluliyet aylığının ödemesi mümkün olmamaktadır.

Malullük aylığının ödenmesine genellikle 300 gün iş göremezlik ödeneğinin ödenmesinden sonra başlanmakta ve sigortalıların yaşlılık aylığına hak kazandıkları yaşta (birinci sütün yaşlılık aylığı için 65, ikinci sütün yaşlılık aylığı için 63) kesilerek, yaşlılık aylığına dönüşmektedir.

Birinci sütün yaşlık aylıkları için yaşa ve ikamete ilişkin şartlarla birlikte 687,74 avrodan daha az geliri olan kişilere ödenmektedir. Kişilere sunulan başka aylıklar söz konusu olduğu durumlarda, diğer aylık miktarları 687,74 avrodan düşülerek kalan tutar ödenmektedir. Ayrıca ödenebilecek azami devlet aylığı tutarı; kişilerin Finlandiya'daki ikamet sürelerine ve medeni durumlarına göre de farklılık arz etmektedir.

1.9.3. Dul ve Yetim Aylıkları

Finlandiya sosyal güvenlik sisteminde yaşlılık ve maluliyet aylıklarında olduğu gibi dul ve yetim aylıklarında da iki sütunlu bir yapı söz konusudur. Birinci sütun aylıklar, vergilerle finanse edilmekte iken gelire bağlı ikinci sütun aylıklar katkı payları ile finanse edilmektedir.

Ücrete dayalı dul aylığı, ölen sigortalının eşi ile evlilik bağları içerisinde doğan çocukları varsa bağlanabilmektedir. Dul aylığı, ölen sigortalıdan çocuğun olmaması durumunda eşlerin;

- Sigortalının ölüm tarihinde 50 yaşında olması veya
- Son üç yılda maluliyet aylığı alması

durumlarında da bağlanabilmektedir.

Bu şartlara ilave olarak, evliliğin dul eş 50 yaşını doldurmadan önce yapılmış olması gerekmektedir.

Birinci sütun dul aylığının ödenebilmesi içinse;

- Ölen kişi 65 yaşını doldurmadan önce evlenilmiş olması,
- Dul eşi n 65 yaşın altında olması ve kendinden dolayı devlet aylığı almıyor olması,
- Ölen kişinin 16 yaşından sonra en az 3 yıl Finlandiya'da ikamet etmiş olması.
- Dul eşin Finlandiya'da veya bir AB üyesi ülkede ikamet etmesi,
- Dul eşin ölen kişiden çocuğunun bulunması gerekmektedir.

Diğer şartlar sabit kalmak koşulu ile dul eşin ölen kişiden çocuğu olmaması halinde devlet aylığı, kişinin ölüm tarihinde dul eşin 50 yaş ve altında olması ile evliliğin en az 5 yıl sürmüş olması durumunda sunulabilmektedir.

Birinci sütun dul aylıkları ölen sigortalının Finlandiya'da ikamet süresine, 18 yaşından küçük çocuk sayısına göre değişiklik arz etmektedir. İkamet süresi ile bağlı olarak ölüm tarihinden sonraki ilk altı ay için dul eşe aylık 302,47 avro ödenmektedir. Altıncı aydan sonra 18 yaşın altında bakılmakla yükümlü olunan çocuk olması durumunda 94,74 avrodan az ve 491,72 avrodan çok olmamak koşuluyla dul devlet aylığı ödenmeye devam etmektedir.

İkinci sütun dul aylığı yetim aylığına hak kazana çocuk sayısına bağlı olarak, ölen sigortalının yaşlılık aylığının %17'si ile %50'si arasında değişmektedir. Bununla beraber dul aylığı, yardıma hak kazanan dul ve iki yetim olması halinde yaşlılık aylığının%100'ü ne eşit olmaktadır. Ölen sigortalı ölüm tarihinde yaşlılık aylığına hak kazanamamış ise sigortalının ölüm tarihinde maluliyet aylığına hak kazandığı kabul edilerek yaşlılık aylığı hesaplanmakta ve bunu üzerinden dul ve yetim aylıkları ödenmektedir. Ayrıca dul eşlere ödenecek aylıklar; eşlerin kendi sigortalılıklarından elde edecekleri aylıklar da dikkate alınarak azaltılmaktadır.

Yetim aylıkları ise 18 yaşın altındaki çocuklara, yüksek öğrenime devam edilmesi halinde ise 21 yaşın altındaki çocuklara ödenmektedir. Ayrıca çocukların Finlandiya'da

veya diğer AB üyesi ülkelerde ikamet şartı da aranmaktadır. Yetim aylığı miktarı yardıma hak kazanacak çocuk sayısına bağlı olarak yaşlılık aylığının %33'ü ile %83 arasında değişmektedir. Ebeveynlerin her ikisinin yitirilmesi halinde ise hem anne hem babadan olmak üzere iki yetim aylığı bağlanabilmektedir. Temel yetim aylığı 2011 yılı için (aylık) 55,65 avrodur. Yetim aylığına hak kazanan başka bir çocuk olmaması durumunda yetim aylığı en çok 84,18 avroya kadar artırılabilmektedir. Ancak 18 ile 20 yaşın arasındaki yetimlere sadece temel yetim aylığının sunulması söz konusu olmaktadır.

Özel sektör çalışanlarının dul ve yetim aylıkları Finlandiya Aylık Merkezi tarafından koordine edilirken, kamu çalışanları için farklı bir aylık merkezi bulunmamakta ve devlet aylıkları gibi Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından yönetilmektedir.

1.9.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazaları ve melek hastalıkları sonucunda özel sektör çalışanlarının gelir kayıpları zorunlu özel kaza ve meslek sigorta fonları tarafından, kamu çalışanlarınınki ise Hazine Bakanlığı tarafından karşılanmaktadır.

İşverenlerin özel kaza ve meslek sigorta şirketlerine, 12 gün veya daha uzun süreli çalışanlarını adına prim ödemekle yükümlülüğü bulunmaktadır. İşverenlerin yükümlülüklerini yerine getirip getirmedikleri Federal İş Kazası Sigorta Kurumu tarafından izlenmektedir.

Bir hizmet akdine tabi çalışanlar ve kamu çalışanları için iş kazası ve meslek sigortasına prim ödenmesi zorunlu olmak ile birlikte, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar da istekleri durumunda iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmektedir.

Söz konusu sigorta kolundan gelir kayıpları telafi edilmekte ve uğranılan kaza veya meslek hastalığı nedeniyle yapılması gereken tüm tedaviler karşılanmaktadır.

İş kazasına ve meslek hastalığı sonucunda sigortalıların geçici iş göremezlik sürelerinde yapılacak yardımlar en çok 1 yıl süreyle ödenebilmektedir. Riskin gerçekleştiği tarihten itibaren ilk dört hafta için iş göremezlik ödeneğinin tamamı, iş göremezliğin devam etmesi halinde ise (1 yıl doluncaya kadar) sigortalının yıllık maaşının 1/360'ı ödenmektedir.

İş kazasının veya meslek hastalığının etkilerinin 1 yıldan uzun sürmesi halinde ise sigortalılara meslek sigortası aylığı tek bir seferde ödenmektedir. Söz konusu toplu ödemenin miktarı sigortalının 65 yaşına kadarki yıllık maaşının %85'i, 65 yaşından sonra ise %70'i kadardır.

Kaza sonucu sigortalının ölmesi halinde ise cenaze masrafları ile dul eşine ve 18 yaşından küçük çocuklarına (yüksek öğrenim görmesi halinde 25 yaşına kadar) maluliyet aylığı bağlanmaktadır.

1.9.5. Hastalık ve Analık Sigortası

Analık ve ebeveyn yardımları ikametgah esasına dayalı olarak sunulmaktadır. Finlandiya vatandaşı olmayıp 4 aydan uzun süreli Finlandiya'da ikametgahı olan hizmet akdine tabi çalışanlar ile kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar 4'üncü ayın sonunda analık ve ebeveyn yardımlarından yararlanmaya hak kazanabilmektedir. Son olarak doğumdan önceki son 180 günde anne ve babanın her ikisinin de Finlandiya'da ikamet etmeleri halinde de yardımlardan yararlanma imkan mümkün olmaktadır. Nakdi yardımlar için söz konusu ikamete dayalı bekleme süreleri bulunmakla birlikte, ayni yardımlar için herhangi bir bekleme süresi aranmamaktadır.

Analık yardımı, doğumdan önceki 30 ila 50 işgünü ve doğumdan sonraki ilk 150 gün için ödenmektedir. Ebeveyn yardımı ise doğumdan sonraki 158 işgünü için anne veya babadan çocuğun bakımını üstlenene ödenebilmektedir. 7 yaşın altında çocuk evlat edinen ebeveynler de ebeveyn yardımından yararlanabilmektedir.

Analık ve ebeveyn yardımları da iş göremezlik yardımları gibi ödenmektedir. Analık yardımı tutarı 2011 yılı için en az (günlük) 22,13 avrodur. Analık iznin başladığı ilk 56 hafta için analık yardımı, ücret gelirinin %90'ı oranında ödenmektedir. Ancak 2011 yılı için ödenebilecek analık yardım tutarı aylık 51.510 avroyu geçemez. Geriye kalan 49 gün için; aylık ücret geliri 33.479 avroya kadar olanlar için ücretin %70'i, 33.480 ile 51.510 avro ücret geliri olanlar için %40'ı ve daha çok ücret geliri olanlar için %25'i ödenmektedir.

Ebeveyn yardımı ile babalık yardımı için de aynı oranlar ve tavan tutarlar söz konusudur. Doğumdan önceki ve sonraki analık hali ilgili sağlık hizmetleri ile yeni doğan sağlık hizmetleri ücretsiz olarak sunulmaktadır.

Analık ve ebeveyn yardımları için kişilerin Sosyal Güvenlik Kurumu ofisine veya meslek hastalığı sigorta fonuna başvurmaları gerekmektedir.

1.9.6. Aile Yardımları

Aile yardımları Finlandiya'da ikamet eden çocuklar için 17 yaşına kadar sunulmaktadır. 2011 yılı için aile yardımı miktarı (aylık) ilk çocuk için 100,40, ikinci için 110,94,

üçüncü için 141,56, dördüncü için 162,15 ve sonraki her çocuk için 182,73 avrodur. Tek başına çocukların bakımını üstlenen ebeveynlere aile yardımına ilave olarak 46,79 avro ödenmektedir.

Analık yardımından yaralanabilmek için kişilerin, hamileliklerinin en az 154 gününde Finlandiya'da ikamet etmeleri ve ilk dört ayında tıbbi muayene yaptırmaları gerekmektedir. 18 yaşından küçük çocuk evlat edinen ebeveynler de aynı şekilde analık yardımına hak kazanabilmektedir. Analık yardımı tek seferlik bir ödeme şeklinde olabileceği gibi (2011 yılı için 140 avro), çocuk kıyafetleri ve çocuk bakım ürünlerinden oluşan ayni bir yardım şeklinde de sunulabilmektedir.

Çocuklara yönelik gündüz bakım evleri yerel idareler tarafından ücretsiz olarak sunulmaktadır. Ancak söz konusu gündüz bakım evinden yararlanmayan bir veya birden fazla 3 yaşından küçük çocuklu ailelere çocuk bakım yardımı sunulabilmektedir. Bakım yardımı 3 yaşından küçük bir çocuk için aylık 315,54 avrodur. Ailede 3 yaşından küçük başka bir çocuk daha olması halinde yardım miktarı aylık 94,47 avro, 3 yaşından büyük bir çocuk olması halinde ise aylık 60,70 avro eklenerek ödenebilmektedir.

1.9.7. Sağlık Sigortası

Finlandiya sosyal güvenlik sisteminde sağlık yardımlarından temel olarak yerel otoriteler sorumludur. Yerel yönetimlerden, o yer ikametgah sahibi olanların tamamına sağlık yardımı sunulmaktadır. Buna karşın devlet sağlık yardımları sağlık sigortası ile tamamlanmaktadır. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ile sürekli ikametgah sahibi olmayan ve hizmet akdine tabi çalışanlar da belli kısıtlar altında yerel otoritelerin sunduğu sağlık hizmetlerinden yararlanabilmektedir.

Yerel otoritelere bağlı sağlık hizmeti sunan sağlık hizmet sunucularında daha çok pratisyen hekimler görev yapmaktadır. Sunulan sağlık hizmetleri; muayene, ilaç, psikiyatri, hasta transferi, diş tedavisi, tıbbi görüntüleme ve sağlık eğitimi olarak sıralanabilir. Hastaların öncelikle bu yerel sağlık hizmet sunucularına başvuru yapmaları gerekmektedir. Hastaların uzman hekim görmeleri gerekmesi durumunda ise yerel sağlık hizmet sunucularından devlet hastanelerine sevkleri yapılmaktadır. Acil durumlarda sevk almaksızın kişilerin hastanelere başvuru hakkı bulunmaktadır. İkametgahın farklı bir yerde olması kişilerin yerel sağlık hizmet sunucularına başvurmasını engellememektedir.

Yapılan tedaviler için genel olarak sabit tutarlı bir ücretlendirme söz konusu olmaktadır. Bu ücret yerel idarelerde farklılık arz etse de 2011 yılı için en çok 13,70 avrodur.

Kişilerin hastanelerden yardım alması durumunda ise ayakta tedaviler için 27,40, yatarak tedaviler için 32,50 avro ödenmektedir. Ancak tedavi süresinin uzaması halinde ücretlendirme daha çok kişilerin gelirine bağlı olarak değişmektedir. Bununla birlikte kişilerin devlet hastanelerine 12 ay içinde ödedikleri sağlık yardımları belli bir tutarı aştıktan sonra (2011 yılı için 633 avro) yapılan hizmetler ücretsiz olarak sunulmaktadır.

Tedavi dışında sağlık sigortası kapsamında ayakta tedavilerde reçetelendirilen ilaçlar da ödenmektedir. Ayrıca hastalık, analık ve ebeveyn yardımları nedeniyle yapılan nakdi yardımlar da sağlık sigortası tarafından karşılanmaktadır. Sağlık sigortası kapsamında özel hastaneler ile sözleşmesiz doktorlar tarafından sunulan sağlık hizmetleri ile diş tedavileri, fizyoterapi, psikolojik muayene ve laboratuvar testlerinin belli bir oranı da karşılanmaktadır. Bu anlamda özel hastaneler ile sözleşmesiz doktorlar tarafından sunulan sağlık hizmetlerinde doktor ücretinin %60'ı ve 2011 yılı için ziyaret başına yapılan tedavi ve hizmetlerin 13,46 avroyu aşması durumunda ise kalan tutarın %75'i sağlık sigortası tarafından ödenmektedir.

1.9.8. İşsizlik Sigortası

Finlandiya sosyal güvenlik sisteminde işsizlik yardımları; gelire bağlı ikinci sütün işsizlik yardımı, temel işsizlik yardımı ve sosyal yardım niteliğinde olan işgücü piyasası desteğinden oluşmaktadır.

Pek çok çalışan çalıştıkları sektöre yönelik kurulan işsizlik sigorta fonuna üye olmakta ve gelire bağlı ikinci sütün işsizlik yardımından yararlanmaktadır. Temel işsizlik yardım ile işgücü piyasası desteği ise Sosyal Güvenlik Kurumu tarafından sunulmaktadır.

Farklı türleri dahi olsa kişilerin Finlandiya sosyal güvenlik sisteminde sunulan işsizlik yardımlarından yararlanabilmek için;

- Kendi tercihleri olmaksızın işsiz kalmış olmaları,
- Çalışmıyor olmaları,
- Çalışabilir durumda olmaları,
- İş bulma kurumuna kayıtlı olmaları,
- Finlandiya'da ikamet etmeleri

gerekmektedir.

Temel işsizlik yardımı, 17 ile 64 yaş arasında ve işsiz kalmadan önceki son 28 ayda en az 34 hafta çalışma süresi olan sigortalılara sunulmaktadır. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların temel yardımdan yararlanabilmesi içinse son 48 ayda en az 18 hafta çalışma sürelerinin olması gerekmektedir. Gelire bağlı işsizlik yardımları için de aynı yaş ve çalışma süreleri aranmaktadır. Ancak gelire bağlı işsizlik yardımlarından yararlanabilmek için bir işsizlik sigortasına üye olunması gerekmekle birlikte söz konusu sigortalılık gönüllük esasına dayanmaktadır.

Temel işsizlik yardımı günlük 25,74 avrodur. Gelire bağlı işsizlik yardımları ise temel işsizlik yardım miktarı ile sigortalıların ücret gelirleri arasındaki farkın %45'i kadardır. Bazı özel durumlarda gelire bağlı yardım miktarı arttırılabilmektedir. Sigortalıların aylık ücret geliri, temel işsizlik yardım miktarının 105 katından (2.702,70 avro) fazla olması durumunda ise ücret gelirinin %20'si ödenmektedir.

1.9.9. Uzun Süreli Bakım Sigortası

Finlandiya'da ikamet eden herkes, herhangi bir yaş sınırı veya bekleme süresi olmaksızın uzun süreli bakım yardımlarından yaralanabilmektedir. Ancak uzun süreli bakım yardımı yerel idareler tarafından sunulmakta ve evrensel bir tanımı olmadığı gibi sunulan hizmetler bakımından farklılık arz etmektedir.

1.10. Fransa Sosyal Güvenlik Sistemi

Yaşlılar ile bakıma muhtaçların tamamı sosyal yardım kapsamında olup, sanayi ve ticaret sektörlerinde çalışan işçiler (diğerleri için farklı sistemler öngörülmüştür) ve ev hanımları sosyal sigorta kapsamındadır. İsteğe bağlı sigortalılık mümkündür.

Sosyal güvenlik Genel Rejimi esas olarak, ücretler üzerinden alınan prim ve katkılarla finanse edilmektedir. Primler ulusal düzeyde belirlenen bir orana göre hesaplanmakta, işçi ve işveren paylarının ödenmesi işverenin yükümlülüğünde bulunmaktadır. Rejim aynı zamanda vergilerle de finanse edilmekte olup, bunlar Genel Sosyal Katkı (CSG) ve Sosyal Borçların Ödenmesi Katkısı (CRDS) olarak adlandırılmıştır.

CSG ve CRDS vergileri; ücretler, yatırım araçları ve şans oyunlarından kesilmektedir. Vergi bakımından Fransa'da ikamet eden ve hangi unvanla olursa olsun zorunlu bir Fransız hastalık sigortası sandığının yükümlülüğünde olan kişiler, çalışma karşılığı aldıkları ücretlerden ve tasarruflarından elde ettikleri gelirler üzerinden %7,5 oranında CSG ve %0,5 oranında CRDS ödemekle mükelleftirler.

Vergi bakımından, Fransa'da ikamet edenlerin emekli, malul ve dul aylıklarından %6,6 oranında (düşük aylıklardan %3,8) CSG kesilmektedir. Ek emekli ayılıklarından kesilen CSG oranı %1'dir.

1.10.1. Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık aylığına hak kazanma yaşı 60'tır. 65 yaşını doldurup da aldığı aylığın yetmediğini ispat edenlere ek bir yardım söz konusudur.

14 yaşında çalışmaya başlamış olan ve sigortalılık süresi ile prim ödeme şartlarını yerine getiren sigortalılar için 55 yaşından itibaren emekli olmak mümkündür. Ağır özürlü kimseler de 55 yaşında emekliliklerini talep edebilmektedirler. RGAVTS (zorunlu sigorta sistemi) kapsamında, 60 yaşından sonra tam aylığa hak kazanmış olan sigortalının aylığına zam uygulanmaktadır. Sigortalı doğum yılına göre gerekli sigortalılık süresini doldurmamışsa 65 yaşından itibaren bu zam, sigortalılık süresine göre yapılmaktadır. ARCCO-AGIRC'te (ek sigorta sistemi) ise böyle özel bir uygulama mevcut değildir. Puan katsayısı, prim süresine bağlıdır.

1.10.2. Maluliyet Sigortası

Asgari iş göremezlik derecesi %66,6'dır. Genel olarak riskin meydana geldiği tarihten önceki 12 ayda prim ödeme şartı aranmaktadır. Sistemden, ücretli çalışanlar yararlanmaktadır. Hastalık veya özürlülükten dolayı aynı bölgedeki aynı iş grubuna müdahil kişilerin normal kazancının 1/3'inden az kazananlar malul sayılmaktadır. Malul kimse yine de bir mesleki faaliyeti icra edebilecek durumda ise 1. Grup, değilse 2. Grup ve başka birinin yardımına muhtaç durumda ise 3. Grup malul olarak kabul edilmektedir. Psikoteknik tetkiklerden sonra işe uyum kuralları ile malullere, uyum merkezlerinde mesleki uyum yardımları imkanı sağlanmıştır. 20'den fazla işçi çalıştıran işverenlerin, %6'ya kadar malul personel çalıştırması zorunludur.

1.10.3. Dul ve Yetim Aylıkları

Eş (55 yaşında veya daha yukarı yaşta boşanmış eş), 55 yaşın altındaki malul eş, dul aylığı kapsamındadır. Yetim aylığı bulunmamaktadır. Dul eşe, gelir durumunun dikkate alınması yoluyla 55 yaşında olması, ölen sigortalıdan en az bir çocuğu bulunması ve ölen sigortalı ile en az 2 yıl evli olması koşulları ile rücu aylığı verilmektedir. Malul ve 55 yaşında olan dul eşlere de aylık bağlanmaktadır. Ek sigorta sisteminde ise 21–25 yaş arası çocuklara (özürlü çocuklara yaş şartı aranmaz) yetim aylığı bağlanmaktadır.

1.10.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazalarında olayın mesleki niteliğinin kabul edilmesi gerekmektedir. Yol kazaları kanıtlama şartına bağlıdır. Meslek hastalıklarında, işle ilgili hastalıklar için öngörülmüş olan bir riske maruz kalma kriteri, bazı hastalıklar hariç bulunmamaktadır. Üstlenme süreleri 3 ila 40 gün arasındadır.

1.10.5. Hastalık ve Analık Sigortası

Hastalık yardımları için üç günlük bekleme süresi bulunmaktadır. İş göremezlik halinin tespiti için hekim kontrolü gerekmektedir. Asgari ücretin belirli bir katı tutarında prim ödemesinin veya asgari çalışma süresinin bulunması gerekmektedir: 6 aydan fazla süre için işten ayrıldığı tarihte, en az 12 aydan beri tescilli olmak koşuldur.

Analık halinden doğan sağlık yardımlarından yararlanmak için asgari ücretin en az 1 katı tutarında prim ödeme şartı mevcuttur. Çalışma saatlerine göre hak kazanma durumu incelenebilmektedir. Genel Rejimde sınırsız olarak veya sigortalılığın sona ermesinden sonra 4 aya kadar hizmet devam etmektedir. Para yardımları için ise, asgari ücretin belirli bir katı tutarında prim ödemesinin veya asgari çalışma süresinin bulunması gerekmektedir. Çocuğun tahmini doğum tarihi itibarıyla sigortalının en az 10 ay tescilli olması ön koşuldur. Para yardımlarına hak kazanıldığı gebelik tarihinde, doğum öncesi dinlenmenin başlangıcında veya evlatlık veya babalık izninin başlangıcında söz konusu durum incelenmektedir.

1.10.6. Aile Yardımları

Yerleşiklerin tamamı yararlanabilmektedir. Aile ödenekleri ülkedeki her çocuk içindir ve ödeneğe hak kazanmak için 2 çocuk geçindirme şartı bulunmaktadır. Çocuk sayısı arttıkça ödenen yardım miktarı artmaktadır. 11 yaş ve 16 yaş için özel zam uygulanmaktadır. 3 çocuktan fazla çocuğu olan ailelerde, büyük yaşta olan çocuk için zam uygulanmamaktadır. Aile yardımları genel sisteme tabidir. Sigortalının ücreti, asgari ücretin %55 ini aşmıyorsa, geçindirilen çocuk için yaş sınırı 20'dir.

1.10.7. Sağlık Sigortası

Fransa'da çalışan veya düzenli olarak Fransa'da oturan nüfus, ücretli çalışanların hastalık sigortası Genel Rejiminde kapsamındaki eş, çocuklar, alt ve üst soy, müşterek

hısımlar, sigortalı ile evlilik hayatı yaşayan veya dayanışma anlaşması yapan kimseler, 12 aydan beri sigortalı ile birlikte yaşayan kimseler sağlık sigortası kapsamına dahildirler. Bu sigorta kolu; tıbbi tedavi, hekim ve özel- kamu hastane seçimleri, diş tedavisi, protezler, ilaçlar, hastaneye nakil gibi hizmetleri kapsamaktadır. Sağlık sigortasında asgari ücretin en az 1 katı tutarında prim ödeme şartı vardır. Çalışma saatlerine göre hak kazanma durumu incelenebilmektedir. Genel Rejimde sınırsız olarak veya sigortalılığın sona ermesinden sonra 4 aya kadar hizmet devam etmektedir.

1.10.8. İşsizlik Sigortası

Fransa'da işsizlik sigortası zorunludur. Sigortalılık süresine, yaşa, asgari prim ödeme süresine bağlı olarak işsizlik aylığı alma süresi 7 ay ila 42 ay arasında değişmektedir. İş sözleşmesinin sona ermesinden önceki 22 ay zarfında, en az 182 gün sigortalı olmak gerekmektedir. Kanuni nedenler hariç, son işini kendi isteği ile terk etmemiş olmak, iş aramakta olmak ve bedenen çalışabilir durumda bulunmak, iş arayan kimse olarak kayıtlı olmak veya kişisel eylem projesinde ön görülen bir eylemi yerine getirmek, 60 yaşın altında olmak şartları mevcuttur. İşsizlik aylığı 730 günlüktür.

1.11. Hollanda Sosyal Güvenlik Sistemi

Hollanda Krallığı'nda ikamet eden herkes (işçi, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, işsizler...) ulusal sigorta programı kapsamında (volksverzekeringen) yaşlılık, malullük, uzun süreli iş göremezlik, çocuk yardımı ve temel sağlık hizmetleri gibi sigorta kolları açısından sigortalı sayılmaktadır. Bununla birlikte çalışanlar; hastalık, iş göremezlik ve işsizlik sigortaları bakımından sigortalanmaktadır.

Hollanda'da emeklilik sistemi üç sütunlu bir yapı olarak tasarlanmıştır. Bu sütunlu yapı şu şekildedir:

- Zorunlu devlet emeklilik sistemi (birinci sütun)
- İşverenlerin sorumluluğundaki gönüllü mesleki emeklilik sistemi (ikinci sütun)
- Gönüllü özel emeklilik sistemi (üçüncü sütun)

1.11.1. Yaşlılık Sigortası

Hollanda'da yaşlılık sigortası kapsamında sağlanan emeklilik aylığından faydalanmak için ikamet esaslı bir sistem vardır. 15 ile 65 yaş arasında kesintili veya sürekli

olarak Hollanda Krallığı'nda ikamet etmek, emeklilik aylığından faydalanmak için yeterlidir. Ancak 15 ile 65 yaşları arasında kişi gelir getiren bir faaliyete sahip ise prim ödemek zorundadır. İkamet edilen her bir yıl %2 ile çarpılıp 65 yaşına ulaşıldığında, toplam emeklilik aylığının yüzde kaçı oranında ödeme alınacağı bulunmaktadır.

Prim miktarı; hizmet akdiyle çalışanlar, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve diğer vergi mükellefleri için vergilendirilebilir gelirlerin %17,9'udur. Bu primler ister çalışsın ister çalışmasın (emekli) tüm yerleşikler tarafından doğrudan (ücretler üzerinden) veya dolaylı olarak (vergilerle) ödenmektedir. Prime tabi azami yıllık kazanç 32.738 avrodur. Devlet, alınan aylığı belirli durumlarda sosyal asgari geçim düzeyine yükseltmekte, öğrenci ve çocukluktan beri özürlü olanların primlerini ödeyerek destek vermektedir. Ayrıca, devlet yıllık olarak yaşlılık sigortası fonuna katkı yapmaktadır.

Emeklilik aylığı evlenmemiş bir kişi için 1.017,97 avrodur. Evli olan veya evli olmaksızın birlikte yaşayan çiftler, eğer 65 yaşından büyük iseler kişi başına 698,58 avroluk bir aylık ödemesi almaktadır. Eğer kişi eşini kaybetmiş ve 18 yaşından küçük bir çocuk sahibi ise aylık 1289,67 avro almaktadır.

1.11.2. Maluliyet Sigortası

Ekonomik krizler ve dalgalanmalar, Hollanda'da sosyal güvenlik sisteminin gözden geçirilmesine neden olmuştur. Hollanda'da sosyal güvenlik sistemi, malul olanların yeniden işgücüne kazandırılmasını sağlayarak işverene adeta baskı yapacak şekilde tasarlanmıştır. Ülkede ilk resesyonlar 1980 ile 1985 yıllarında yaşanmış olup izleyen dönemlerde de bu devam etmiştir. Dolayısıyla, istihdamı artırmak isteyen hükümet, bu yönde politikalar izlemektedir. 10 yıldan daha kısa bir sürede %74 - %75 olan istihdam oranının (haftada 30 saatten fazla çalışanlar) %80'e yükseltilmesi hedeflenmektedir. Emeklilik yaşını 65'ten yukarı çekmenin yanı sıra malullerin istihdama katılımını sağlamak da bu planın bir parçasıdır.

Bu çerçevede, 2006 yılında yürürlüğe giren yeni kanun ile maluliyet sigorta kolu yeniden düzenlenmiştir. Ancak eski kanunlar da kazanılmış haklar kapsamında varlığını sürdürmektedir.

"Çalışma Kapasitesine göre İş ve Gelir Kanunu" (WIA), 01 Ocak 2006 tarihi itibarıyla Maluliyet Yardımı Kanununun yerini almıştır. 1 Ocak 2004 öncesinde malul olanlar bu kanunun kapsamına girmektedir. Eğer kişi 1 Ocak 2004 sonrasında malul olmuş ve aradan 2 yıl geçmesine rağmen tekrar işe başlayamamış ise onun için yeni kanun uygulanacaktır. Eski kanun ise bu kanun kapsamında WAO yardımı alanlara uygulanmaya

devam edilmektedir. Ancak, bu kanundan yararlanan kişiler yeni kanunun getirdiği daha katı hükümler çerçevesinde tekrardan şartları yerine getirip getirmediklerine dair bir incelemeye tabi tutulabilmekte ve yardım hakları ellerinden alınabilmektedir.

WAO yardımının şartları şu şekildedir:

- 65 yaşından küçük olmak,
- Maluliyete sebebiyet verecek bir durumla karşılaşmış olmak,
- 104 haftalık bekleme süresini geçirmek,
- İki yıllık bekleme süresinin sonunda hala en az %15 malul olmak.

1.11.3. Dul ve Yetim Aylıkları

Genel Hak Sahipliği Kanununa (ANW) göre eşi, partneri ya da ebeveyni ölen hak sahipleri, belirli koşullar altında dul ve yetim aylığına (ANW aylığı) hak kazanmaktadırlar. Yetimler için de böyle bir hak söz konusu olabilmektedir.

Bu sigorta kolu, Hollanda'da kanuni olarak ikamet eden herkesi kapsamına almaktadır. 15 yaşından itibaren hangi uyruğa veya gelire sahip olursa olsun kişi, ANW gereğince sigortalı sayılmaktadır. Hollanda'da ikamet etmedikleri halde Hollanda'da çalışan ve bu nedenle ücret vergisi ödeyenler de ANW gereği sigortalı sayılmaktadır. Bu haktan faydalanma konusunda kadın erkek ayrımı yapılmamaktadır. Hak sahibinin tanımı, evlilik birlikteliğinin tanımıyla paraleldir. Başka bir ifade ile kişinin kanuni olarak eşi olan kişi ya da beraber yaşadığı kişi hak sahibi olarak tanımlanmaktadır.

ANW aylığı için işçiler ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan kapsamdaki gelirlerinin %1,1'i oranında prim kesintisi yapılmaktadır.

Hak sahiplerinin (geride kalan eşler) ANW dul ve yetim aylığına hak kazanmalarının şartları şu şekildedir:

- Vefat eden kişinin, ölüm anında ANW sigortalısı olması (herkesin sağlaması gereken genel şart),
- Hak sahibinin; 65 yaşından gün almamış olması (genel şart) ya da
- 01 Ocak 1950 tarihinden önce doğmuş olması (seçenek şart) veya
- 18 yaşından küçük, bekar ve kendisiyle kalan en az bir çocuğu olması ya da çocuk bekliyor olması (seçenek şart) veya
- En az %45 malul olması (seçenek şart).

- Hak sahibi boşanmış eş ise ölen kişinin nafaka ödeme yükümlülüğünün olması (özel şart).
- 18 yaşından küçük çocuğu olmayan hak sahibinin, 01 Ocak 1950 tarihinden önce doğmuş olması veya en az %45 malul olması.

1.11.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Hollanda'da iş kazası ve meslek hastalığı ayrı bir sigorta kolu olarak düzenlenmemiştir. Ayni ve nakdi hastalık yardımları, maluliyet yardımları ile dul ve yetim aylıklarına ilişkin hükümler, işten kaynaklansın ya da kaynaklanmasın iş kazası ve meslek hastalıklarından kaynaklanan bütün iş göremezlik hallerini de kapsamaktadır.

1.11.5. Hastalık ve Analık Sigortası

Hastalık Yardımı Kanunu (ZW) 05 Haziran 1913 tarihinde yürürlüğe girerek, kısa dönemli (en fazla 2 yıl) iş göremezlik durumlarına ilişkin hükümleri içermektedir. Hollanda'da iş göremezlik süresinde, kişinin bir işvereni varsa geçici iş göremezlik durumu için ödemeyi, Hollanda Medeni Kanununa göre işveren yapmaktadır. Diğer bir deyişle, esasen Hollanda'da geçici iş göremezlik ödemesinden sorumlu olan kişi işverendir. Ancak, geçici işçi statüsündekiler gibi, çalışanın mutat olarak bir işvereni yoksa ya da sonradan bu duruma düşmüşse bu durumda, hastalık yardımı adı altında bir yardım hakkı doğabilmektedir. Bu durumda, işvereni olmayan bir çalışanın iş göremezlik ödemesini, hastalık yardımı olarak Hollanda İşçi Sigortası Kurumu ödemektedir.

Hastalık yardımı kapsamında, 65 yaşından küçük olmak şartıyla işçiler, sözleşmeliler, ödenek alan stajyerler, parça başı iş yapanlar, müzisyenler ve sanatçılar iş göremezlik halinde işverenleri olmadığı taktirde, bu sigorta kolundan yararlanmaktadırlar. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ise esas olarak bu yardımdan yararlanamamaktadırlar. Ancak, bu kişiler, gönüllü olarak ayrıca sigorta yaptırırlarsa yararlanabilmektedirler.

Hastalık yardımının şartları şu şekildedir:

- Hastalanan kişi, en geç hastalığının ikinci gününde durumunu bildirmelidir.
- Uygulayıcı kurumun (UWV) denetmenleri kendisine haber verene kadar evinde kalmalıdır.
- Denetmenin kendisini evinde ziyaret edip gerekli kontrolleri yapmasına izin vermelidir.
- İyileşmek için elinden geleni yapmalıdır.

Bu çerçevede, sigortalanan kişiler için hastalık yardımın süresi en fazla 104 haftadır (2 yıl). 104 hafta sona erdikten sonra maluliyet sigortasından faydalanma durumu ya da ek gelir yardımı yapılıp yapılmayacağı hususu ayrıca değerlendirilmektedir.

Hastalık yardımı istihdam ilişkisi, hastalığın ilk gününde veya maaş ya da aylığın ödenmeye devam edilmesi gereken sürede sona erdirilirse iki günlük bekleme süresi geçtikten sonra, istihdam ilişkisinin sona erdiği tarih itibarıyla başlatılmaktadır.

1.11.6. Aile Yardımları

Hollanda'da aile yardımları, ailelerin çocuk bakımı ve yetiştiriciliği için yaptıkları harcamalara destek vermek amacıyla oluşturulan bir sigorta koludur. Bu sosyal güvenlik yardım programı; çocuk yardımı, çocuğa bağlı ödenek yardımı, evde bakılan özürlü çocuğu olan aileler için ek ödenek ve çocuk bakım yardımından oluşmaktadır. Aile yardımları için işçi, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan ya da işverenin prim ödemesi söz konusu değildir. Bu program, tamamen vergilerle finanse edilen ve kanuni ikameti olan bütün kişileri kapsayan bir sosyal koruma programıdır. Aile yardımlarından çocuk yardımı ve TOG yardımının genel idaresi SVB'dedir. Çocuğa bağlı ödenek yardımı ve çocuk bakım yardımı ise Gelir ve Vergi İdaresinin Ulusal Gelirler Departmanı tarafından idare edilmektedir. Çalışma ve Gelir Denetim Servisi primlerin ve yardımların genel denetimini yapmaktadır.

Aşağıdaki tablo 1 Ocak 1995 öncesi doğan çocuklar için verilen çocuk yardımı miktarlarını göstermektedir.

Tablo 2. Hollanda Çocuk Yardımı Miktarları (1 Ocak 1995 Öncesinde Doğan)

12–17 Yaş Aralığındaki Çocuklar İçin	Üç Aylık Yardım Miktarı
1 Çocuklu Aileler	278,55 €
2 Çocuklu Aileler	313,25 €
3 Çocuklu Aileler	324,81 €
4 Çocuklu Aileler	350,23 €
5 Çocuklu Aileler	365,47 €
6 Çocuklu Aileler	375,64 €
7 Çocuklu Aileler	382,90 €
8 Çocuklu Aileler	396,22 €
9 Çocuklu Aileler	406,57 €
10 Çocuklu Aileler	414,85 €

1 Ocak 1995 tarihinde veya sonra doğan çocuklar içinse çocuk yardımı miktarları aşağıdaki tabloya bağlı olarak farklılık göstermektedir.

Tablo 3. Hollanda Çocuk Yardımı Miktarları (1 Ocak 1995 Tarihinden Sonra Doğan)

Çocuklar	Üç Aylık Yardım Miktarı
0–5 Yaş	194,99 €
6–11 Yaş	236,77 €
12–17 Yaş	278,55 €

1.11.7. Sağlık Sigortası

Hollanda sağlık sigortası sistemi, 01.01.2006 tarihinde kapsamlı bir değişikliğe uğramış, zorunlu ve gönüllü sağlık sigortası esasına dayanan sistem yerini, zorunlu katılımın öngörüldüğü ve aşağıda ayrıntıları aktarılacak olan özel sağlık sigortası sistemine bırakmıştır. Hollanda'da sağlık sigortacılığının en önemli aktörü CVZ (Sağlık Sigortası Kurulu)'dir.

Ülkedeki sağlık sistemi, Kamu Sağlık Sigortası Kanunu'na göre işlemektedir. Kanun kendi içinde ikiye ayrılmış olup temel olarak Sağlık Sigortası Kanunu ve Olağanüstü (Exceptional) Tıbbi Giderler Kanunlarını içermektedir. Sağlık Sigortası Kanunu tüm nüfusu kapsamaktadır; Olağanüstü (Exceptional) Tıbbi Giderler Kanunu ise uzun dönem bakım hizmetleri için özelleşmiş, ulusal bir sigorta koludur ve yurt dışında yaşayan fakat Hollanda'da çalışan kişiler dahil olmak üzere Hollanda'da yaşayan ya da çalışan hemen hemen herkesi kapsamaktadır. Olağanüstü Tıbbi Giderler Sigortası primleri ulusal sigorta primlerinin bir parçasıdır ve hükümet prim oranlarını yıllık olarak belirlemektedir. Maaşlı çalışan kişilerin ve emekli aylığı ya da yardım alanların primlerini; işverenler, emekli aylığı ya da yardım sağlayan kuruluşlar ödemektedir.

Kişisel prim oranları; yaşa, gelire ve ailenin şartlarına göre değişmektedir. Bu iki sigorta kanunu kapsamı dışında kalan hizmetler için isteğe bağlı bir destekleyici sigorta mekanizması bulunmaktadır. Temel sağlık sigortası paketi, tüm sağlık hizmetlerini kapsamamaktadır. Sigorta şirketleri, temel sigorta paketinin kapsamadığı, diş tedavileri gibi diğer sağlık hizmetleri için destekleyici sağlık sigortası önermektedirler. Destekleyici sağlık sigortası zorunlu olmamakla birlikte, destekleyici sağlık sigortasının içeriği ve prim miktarları, sigorta şirketlerine göre farklılık göstermektedir ve sigorta şirketleri müşteri seçme özgürlüğüne sahiplerdir.

Vatandaşlar sağlık hizmetlerinden faydalanmak için hem maaşlarından kesilen primi ödemek hem de zorunlu olarak bir özel sağlık sigortası kapsamına girerek bu şirketlere prim yatırmak zorundadırlar. Devlete ödenen prim oranları; Sağlık Sigortası Kanununa göre çalışan sigortalılar için maaşlarından kesilmek üzere %7,75, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için %5,65; Olağandışı Sağlık Harcamaları Kanununa göre %12,5'tir. Ancak, çalışan sigortalıların Sağlık Sigortası Kanununa göre maaşlarından kesilen bu miktar, işverenleri tarafından telafi edilmek durumundadır. Bağımsız çalışanların ise gelirleri her mali yılın sonunda vergi daireleri tarafından hesaplanmakta ve kişiler hesaplanan miktara göre sosyal güvenlik ve sağlık primlerini ödemektedirler.

1.11.8. İşsizlik Sigortası

Hollanda'da işsizlik riskine karşı, hem bir sigorta kolu olarak hem de sosyal yardım olarak düzenlenmiş bir sosyal koruma sistemi mevcuttur. Sistemin sosyal sigorta ayağı, primlerle finanse edilirken vergi ayağı, vergilerle finanse edilmektedir. Sistemin sigorta ayağı, ilk kez 1946 yılındaki kanun ile düzenlenmiştir ve yürürlükteki kanun 1987 tarihli "İşsizlik Yardımı Kanunu"dur. Bu kanun çerçevesinde, Hollanda'daki işsizlik sigortasının kişisel kapsamına bakıldığında; bu sigorta kolunun hizmet akdiyle çalışanları kapsarken bağımsız çalışanları kapsamına almadığı görülmektedir. Bağımsız çalışanlar bu durumda bu riske karşı kendi tedbirlerini almak durumundadırlar.

İşsizlik yardımlarından yararlanabilmek için aranan şartlar şu şekildedir:

- Kendi isteği dışında işsiz kalmak ve iş bulamamak,
- 65 yaşını doldurmamış olmak,
- İşsizlik sigortasına tabi olmak,
- Haftalık olarak en az 5 iş saati veya haftada 10 saatten az çalışanlar için iş saatlerinin en az yarısında kayba uğramak,
- İşsiz kalınan saatler için işverenden telafi edici bir ödeme almamak,
- Çalışma istek ve yeteneğinde olmak,
- İşsiz kalınan ilk günden önceki son 36 hafta içerisinde en az 26 hafta sigortalı olarak çalışmış olmak (hafta şartı),
- Tam maluliyet veya özürlülük durumlarında hastalık veya iş göremezlik yardımı almıyor olmak,

- Mahkum olmamak,
- Hollanda dışında yaşıyor ya da ikamet ediyor olmamak,
- UWV İstihdam Bürosuna iş aradığını belirtecek şekilde zamanında kayıt yaptırmak gerekmektedir.

İstifa ederek ya da makul sebepler nedeniyle işten çıkarılarak işsiz kalan kişiler ise kusurlu olarak işsiz kalmış sayılmakta ve bu kimselere ya işsizlik sigortası yardımı hiç ödenmemekte ya da kısmi olarak ödeme yapılmaktadır.

İşsizlik sigortası kapsamında verilecek ödenekler, ilk iki ay için çalışanın son ücretinin %75'i tutarındadır (günlük olarak azami brüt 90 avro). Geri kalan sürede ise son ücretin %70'i düzeyinde ödeme yapılmaktadır. Bu ikinci ödeme, toplamda 38 ayı geçmemek üzere kişinin çalıştığı her yıl için 1 ay ilave edilerek ödenmektedir.

1.12. İrlanda Sosyal Güvenlik Sistemi

İrlanda'da;

- Sosyal sigorta primlerine dayalı emekli maaşı ödemesi,
- Tanımlanmış katkı esasıyla belirlenen, katılımın isteğe bağlı olduğu mesleki aylık ödemesi,
- Prim bazlı olmayan ve gelir testi sonucu verilen sosyal yardımlar,
- 66 yaş üstündeki kişilere yapılan bazı ödemeler ve
- Kamu kesimi emekli aylığı ödemeleri

bulunmaktadır.

Ülkede sosyal güvenlik üzerine reform çalışmaları yapılmaktadır. Reform ihtiyacının temel nedenleri; doğumda beklenen yaşam süresinin ve buna bağlı olarak yaşlı nüfusun artması, emekli maaş giderlerinin GSYİH'ye oranının 10 yıl içinde %5,5'ten %15,5'e çıkması, kişilerin para biriktirme alışkanlıklarının olmaması, emekli maaşı belirlenme sisteminin halk tarafından yeterince adil bulunmaması ve açıklardan dolayı toplanan vergilerin istenen amaçlar doğrultusunda kullanılamamasıdır.

1.12.1. Yaşlılık Sigortası

İrlanda'da prime dayalı sistemde, geçiş dönemi yaşlılık aylığı ve yaşlılık aylığı olmak üzere ikili bir yapı mevcuttur. Geçiş dönemi yaşlılık aylığı, 65 yaşına gelmiş ve

yeterli miktarda sosyal güvenlik primi ödemiş kişilere verilmektedir (Genellikle işçi olan ve tam zamanlı prim ödeyen kişilere verilmektedir.). İstisnai olarak, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar da bu aylığa hak kazanabilmektedirler. Bu aylığı alan kişiler, 66 yaşına geldiğinde prime dayalı yaşlılık aylığına aktarılmaktadırlar. Geçiş dönemi yaşlılık aylığı alabilmek için emekli olma yani aylık alındığı sürece çalışmıyor olma şartı bulunmaktadır. Fakat, kişi prime dayalı yaşlılık aylığına aktarıldığında dilerse çalışabilmektedir. 2006 yılında yürürlüğe giren "Sosyal Güvenlik Reform Kanunu" ile birlikte emeklilik aylığının adı, geçiş dönemi yaşlılık aylığı olarak değiştirilmiştir. 2011 yılında yürürlüğe giren "Sosyal Yardım ve Emekli Aylıkları" kanununa göre 1 Ocak 2014 yılından sonra bu ödeme kaldırılacaktır. Bu tarihten itibaren emeklilik yaşı herkes için 66'ya çıkmış olacaktır. Bu tarihten önce bu geliri almaya hak kazananlar, 1 Ocak 2014'ten sonra da bu aylığı almaya devam edeceklerdir (1 yıl). Geçiş dönemi aylığında, azami haftalık ödeme tutarı 230,3 avrodur. Bakmakla yükümlü olunan yetişkin başına 153,5 avro; çocuk başına ise 29,8 avro ek ödeme yapılmaktadır.

Yaşlılık aylığı ise, 66 yaşına gelmiş ve yeterli miktarda sosyal güvenlik primi ödemiş kişilere verilmektedir. Kişiler başka gelirleri olsa bile bu ödemeye hak kazanmaktadırlar. Eğer kişinin başka bir geliri yok ise prime dayalı yaşlılık aylığından vergi kesilmemektedir. Ama başka bir geliri daha olan kişilerin prime dayalı yaşlılık aylığı, vergiye tabidir. 2011 yılında yürürlüğe giren "Sosyal Yardım ve Emekli Gelirleri" kanunu ile emekliliğe hak kazanma yaşında değişiklikler yapılmıştır. Emekli olma yaşı kademeli olarak 2014 yılında 66'ya, 2021 yılında 67'ye, 2028 yılında ise 68'e yükselecektir.

Yaşlılık aylığı bağlanma kuralları olarak:

- 66 yaşında olmak,
- 56 yaşından önce prim ödemeye başlamış olmak,
- 6 Nisan 2012'den önce emekli olmaya hak kazanacak kişiler için en az 260 hafta prim ödemiş olmak; isteğe bağlı sigortalılar için 156 hafta prim ödemiş olmak,
- 6 Nisan 2012 tarihinden sonra emekli olacak kişiler için en az 520 hafta prim ödemiş olmak; isteğe bağlı sigortalılar için 260 hafta prim ödemiş olmak,
- Maaşa hak kazanabilmek için en az yıllık ortalama 10 hafta prim ödenmiş olmak; azami gelire hak kazanabilmek için yıllık ortalama 48 hafta prim ödemiş olmak

gerekmektedir.

Prime dayalı yaşlılık aylığında, haftalık ödeme tutarları, yıllık ortalama prim ödeme süresine göre, haftalık 230 ila 115 avro arasında değişmektedir. Ayrıca, bakmakla yükümlü olunan kişi olması durumunda ek ödeme de yapılmaktadır.

1.12.2. Maluliyet Sigortası

Maluliyet aylığı haftalık 201,5 avrodur. 65 yaş ve üzerindekiler için ise maluliyet aylığı 230,3 avroya çıkmaktadır. Sistemde bakmakla yükümlü olunan kişi olduğunda sağlanan ek ödemeler de mevcuttur. Bakmakla yükümlü olunan kişi yetişkin ise haftalık 143,8 avro; bakmakla yükümlü olunan çocuğa 29,8 avro; eğer yetişkin ek ödemeye hak kazanmamış ise 14,9 avrodur.

1.12.3. Dul ve Yetim Aylıkları

Geride kalan eşe, haftalık azami 201 avro ödenmektedir. Eğer geride kalan 66 ve üstü yaşta ise bu rakam azami 230,30 avrodur. Eğer vefat eden kişi, yıllık ortalama 24 ila 48 hafta prim yatırmış ise aylıktan kesinti yapılmaktadır. Eğer vefat edenin bakmakla yükümlü olduğu kişi de mevcutsa ek olarak 29,8 avroluk bir ödeme yapılmaktadır. Vefat edenin ailesine götürü olarak hesaplanan 850 avroluk cenaze yardımı yapılmaktadır. Ayrıca, yetime vasi olarak atanana da haftalık 169 avro ödenmektedir.

1.12.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası ve meslek hastalığı sigorta primleri hem işverenler hem de işçilerden kesilmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamındaki yardımlardan faydalanabilmek için, sigortalının, iş kazası veya meslek hastalığı geçirmesi zorunludur. Sağlanan yardımlara hak kazanabilmek için asgari bir süre şartı bulunmamaktadır. Geçici iş göremezlik ödeneği, iş kazasının meydana geldiği anın veya meslek hastalığının başlangıcını takip eden 3 günlük bekleme süresinin ardından, azami 26 hafta olmak üzere, haftalık 196 avro olarak ödenmektedir. Sürekli iş göremezlik ödeneğinde ise en az %90 oranında özür olması durumunda, haftalık 227 avro ödenmektedir. Daha az orandaki özür durumunda, tam yardımın belli bir kısmı özür oranıyla orantılı olarak ödenmektedir.

1.12.5. Hastalık ve Analık Sigortası

Nakdi hastalık yardımlarından, 66 yaşından küçük ve en az 104 hafta prim ödemiş olanlar yararlanabilmektedirler. Ayrıca, geçmiş yılda 39 hafta prim ödemiş veya borçlanmış olanlar (borçlanmış ise bunların 13 haftasını ödemiş) ya da son iki prim yılında her bir yıl için 26 hafta prim ödemiş olanlar da yararlanabilmektedirler.

Nakdi analık yardımlarından faydalanabilmek için sigortalı, analık izninden önce veya ilgili mali yıl içinde en az 39 hafta prim ödemiş olmak zorundadır. Eğer sigortalı

bir önceki mali yılda 26 hafta prim yatırmış ise de nakdi analık yardımından faydalanabilmektedir. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalı kadın da geçmiş her iki mali yılda 52 hafta prim ödemiş olmak koşuluyla analık yardımından faydalanabilmektedir.

Hastalık yardımı, haftalık gelire göre azami 196 avroya kadar ödenmektedir. Söz konusu yardım, 3 günlük bekleme süresinin ardından 52 haftaya kadar ödenmektedir. Eğer, sigortalı en az 260 hafta prim yatırmış ise bu süre 2 yıla kadar uzayabilmektedir.

Analık sigortasında, sigortalı kadın, doğumun beklendiği tarihten önceki en az 2 hafta (en fazla 16 haftaya kadar) da dahil olmak üzere, haftalık kazancının %80'ini, 26 hafta boyunca almaktadır. Haftalık analık yardımı, asgari 225,80 avro; azami ise 270 avrodur.

1.12.6. Aile Yardımları

16 yaşından küçük (öğrenciyse veya özürlü ise 18 yaş) birinci ve ikinci çocuğa 150 avro; üçüncü ve daha fazlası için her birine 187 avro ödenmektedir. İkiz olması durumunda her bir çocuk için 1,5 katı ödenmektedir. Üçüz veya daha fazlası doğduğunda, yardım her bir çocuk için iki katıdır. Çoğul doğumda her bir çocuk için 635 avro ödenmektedir. Bu doğum parası, doğumda ve çocuğun 4 ile 12 yaşında da ödenmektedir.

1.12.7. Sağlık Sigortası

Tüm tıbbi tedavi hizmetleri kamu klinik ve hastanelerinde, sağlık kartı sahiplerine (Gelir testine göre verilmektedir.) bedava olarak sunulmaktadır. Ayrıca, sağlık kartı sahipleri reçeteli ilaçları da bedava alabilmektedir. Bu anlamda toplam maliyet, toplumun diğer üyeleri tarafından paylaşılmaktadır. Sağlık yardımları başlığı altında; ayakta ve yatarak tedavi, uzmanlık ve laboratuvar hizmetler, analık ve bebek bakımı, optik, diş ve duyma tedavisi sunulmaktadır.

1.12.8. İşsizlik Sigortası

İşsizlik yardımından en az 260 gün prim ödeyenler, 12 aya kadar ve aylık en fazla 196 avro olmak üzere faydalanmaktadırlar. 18 yaşından küçükler 6 aya kadar, 260 günden daha az prim ödeyenler ise 9 aya kadar faydalanabilmektedirler.

1.13. İspanya Sosyal Güvenlik Sistemi

Sanayi, ticaret ve hizmet sektörlerinden 11 meslek sınıfında çalışanlar, kapsam dahilinde bulunmaktadır. Sigortalı kişilerin kapsam dahilindeki işlerini bırakmaları halinde özel anlaşma ile kapsama dahil olmaya devam edebilmeleri mümkündür. Kamu sektörü çalışanları, silahlı kuvvetler personeli, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, tarım işçileri ve küçük çiftçiler, ev işleri ile uğraşanlar, denizciler ve maden işçileri için özel sistem oluşturulmuştur.

Sigortalının kapsamdaki kazançlarının %4,7'si, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların kazançlarının %26,5 ila %29,8'i arasında bir oranı, işverene bağlı olarak çalışanların kapsamdaki kazançlarının %23,6'sı fon kaynağı olarak kullanılmaktadır. Hükümet ise yıllık olarak destek akçesi ile fona kaynak sağlamaktadır.

Bu finansman yöntemi, genel olarak diğer sosyal güvenlik yardımları için geçerli olmaktadır.

1.13.1. Yaşlılık Aylığı

Yaşlılık aylığı için gerekli yaş sınırı, en az 15 yıl sigorta ödemesinin sağlanmış olması şartıyla; erkek ve kadınlarda 65'tir. Bu 15 yıllık primin 2 yılının, son 15 yılda ödenmiş olması gerekmektedir. Buna ek olarak, emeklilik yaşının 64'e düşürülmesi mümkün olmaktadır. Emeklilik yaşının 64'e düşürülebilmesi için emekli olacak kişinin işsiz olarak kayıtlı olması gerekmektedir. Ayrıca, emeklilik yaşının zor, tehlikeli ve sağlıksız işler için 64'ten daha düşük tutulması da mümkündür.

Emeklilik yaş sınırı, çalışma yeteneğinin %65 ya da daha fazlasını kaybetmiş olanlar için azaltılabilmektedir. Bu yaş sınırındaki azalma, eğer kişinin yaşam beklentisinde düşüşe neden oluyorsa, aranan çalışma yeteneğinin azalma oranı %45'e kadar düşebilmektedir.

İşsiz kişilerin erken emeklilik imkanından yararlanabilmeleri için 61 yaşını doldurmuş olmaları ve en az 30 yıllık prim ödemelerinin bulunması gerekmektedir. Ancak, sigortalının istem dışı işsiz kalması ve en az son 6 aydır iş arayan olarak kayıtlı olması gerekmektedir.

Azaltılmış emekli aylığı yarı zamanlı çalışanlar için %25-%80 oranında azaltılarak ödenebilmektedir.

Kısmi emekli aylığına hak kazanmak için 18 yıllık prim ödemesinin bulunması, 61 yaşını doldurmuş olması, son 15 yılda 2 yıllık prim ödemesinin bulunması gerekmek-

tedir. Bu durumda, tam zamanlı çalışma sonucu hak kazanılan emekli aylığı miktarının %25-%85 oranları arasında azalma söz konusudur. 65 yaşından önce kısmi emeklilik hakkından yararlanan sigortalının, azalan çalışma zamanının saatlerinin işsiz olarak kayıtlı olması gerekmektedir.

Emekli aylığının 65 yaşından 70 yaşına ertelenmesi de belli koşullar dahilinde mümkün olmaktadır. Bunun için 15 yıllık prim ödemesinin bulunması ve bu primin 2 yılının son 15 yılda ödenmiş olması gerekmektedir. Bu yararlanmalar, karşılıklı olmak şartıyla yurt dışında da sağlanabilmektedir.

1.13.2. Maluliyet Sigortası

Normal kazanma kapasitesinin kaybı durumunda ödenmektedir. 31 yaşından küçük olan sigortalının, 16 yaşından malullüğünün başladığı zamana kadar olan primlerinin %33'ünü ödemiş olması gerekmektedir. Eğer sigortalı 31 yaşında ya da daha büyük ise 20 yaşından malullüğünün başladığı zamana kadar olan primlerinin %25'ini ödemiş olması ile en az 5 yıllık prim ödemesinin bulunması ve bu 5 yıllık primin son 10 yılda %20 'sinin ödenmiş olması gerekmektedir. Maluliyet aylığını hak kazanabilmek için sigortalının yıllık kazancının 6.923,90 avroyu; bağımlı olduğu eşi ile birlikte toplam yıllık kazançlarının ise 8.076,80 avroyu geçmemesi gerekmektedir. Bu yararlanmalar, karşılıklı olmak şartıyla yurt dışında da sağlanabilmektedir.

1.13.3. Dul ve Yetim Aylıkları

Hak sahiplerinin bu aylığı alabilmesi için ölen sigortalının son 5 yılda 500 günlük prim ödemesinin bulunması ve genel bir hastalık yüzünden ölmüş olması, öldüğü zaman sigortalı olması ya da ölümü itibarıyla en az 15 yıllık prim ödemesinin bulunması gerekmektedir. Eğer sigortalının ölümü bir kaza sonucu oluşmuş ise önceden prim ödemesi yapmış olma şartı aranmamaktadır.

Halihazırdaki geride kalanlar şu şekilde sıralanmaktadır: dul kalan kişiler (eşleri öldüğünde en az 1 yıldır evli olmak, toplamda 2 yıl birlikte yaşamak ya da merhumdan çocuğu olmak); 18 yaşından küçük çocuklar (eğer işsizse ya da asgari ücretin %100'ünden daha az kazanca sahipse 22 yaş; eğer kimsesiz ise ve asgari ücretin %100'ünden daha az kazanca sahipse 24 yaş, özürlü ise hiçbir sınırlama yok); sırasıyla 18 yaşından küçük (özürlü ise hiçbir sınırlama yok) torunlar, ağabeyler ve kız kardeşler, ebeveynler, dede ve büyükanneler ve 45 yaşından büyük ağabeyler ve kız kardeşler.

Aylık asgari ücret 633,30 avrodur. Bütün geride kalanların merhum ile birlikte yaşaması, ekonomik olarak ona bağımlı olması ve gelir testinden geçmiş olması şartları zorunludur. Yıllık ortalama kazanç asgari 6.923,90 avroyu geçmemelidir. Tekrar evlilik halinde aylık kesilmektedir. Ancak, yaş ve özür gibi durumlarda kısmi ya da tam olarak gelir ödenmeye devam edilebilmektedir.

Bu yararlanmalar, karşılıklı olmak şartıyla yurt dışında da sağlanabilmektedir. Cenaze ödeneği 39,08 avrodur.

1.13.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İşverene bağlı olarak çalışanlar, kamu sektöründe gönüllü kapsam dahilinde olan personel, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve tarım işçileri kapsam dahilinde iken; ev işlerinde çalışan işçiler kapsam dahilinde bulunmamaktadır. Bazı işçi kategorileri için özel sistem mevcuttur.

Bu sigorta kolunun finansmanında, sigortalı kişi ve devlet hiçbir katkı göstermezken; kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan kişi seçmiş olduğu kapsam düzeyine göre prim ödemektedir (aylık 841,80 avro - 3.198,00 avro). İşverene bağlı olarak çalışanlar da riskin derecesine göre toplam maaşlarının %0,81 ile %16,2'si arasında değişen oranlarda prim ödemektedirler (aylık 738,85 avro – 3.198,00 avro).

İş kazası yardımları için niteleyici bir dönem bulunmamaktadır. Geçici iş göremezlik yardımı alacak olan sigortalının günlük yardım miktarı, iş göremezliğin başlamasından önceki ayda mevcut olan günlük ortalama kazancının %75'i kadardır. Ayrıca, son 12 aydaki ekstra çalışma saatlerinin ortalama kazancı da eklenmektedir (aylık 738,85 avro – 3.198,00 avro). Sürekli iş göremezlik durumunda ise çalışma kapasitesinin %100'ünü yitirmiş olan sigortalıya aylık maaşının %100'ü ödenmektedir.

1.13.5. Hastalık ve Analık Yardımları

Bir işverene bağlı olarak çalışan ya da belirli kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan kişiler kapsama dahil olabilmektedirler. Tarım işçileri, geçici iş göremezlik hallerinde gönüllü kapsam altına alınabilmektedir. Kamu çalışanları, silahlı kuvvetler personeli, belirli kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, tarım işçileri ve küçük çiftçiler, ev işleri ile uğraşanlar, denizciler ve maden işçileri için özel sistem oluşturulmuştur.

Sigortalının son 5 yıl içinde en az 180 gün prim ödemiş olması gerekmektedir. İşle ilgili durumlar dışında meydana gelen kazalar için asgari prim ödeme dönemi bulunmamaktadır.

Sigortalı kişi eğer 21 yaşından küçükse, analık yardımı için asgari prim ödeme dönemi bulunmamaktadır. Sigortalı 21 – 26 yaşları arasında ise çocuğunu dünyaya getirmesinden ya da evlat edinmenin resmi tarihinden 7 yıl öncesine kadar 90 günlük prim ödemesinin bulunması ya da toplam 180 günlük çalışmasının bulunması gerekmektedir. Eğer sigortalı kişi 26 yaşından büyükse, çocuğunu dünyaya getirmeden ya da evlat edinmenin resmi tarihinden 7 yıl öncesine kadar 180 günlük prim ödemesinin bulunması ya da toplam 360 günlük çalışmasının bulunması gerekmektedir. Babalık yardımı ile 26 yaşından büyük sigortalının analık yardımı koşulları aynı olarak belirlenmiştir.

1.13.6. Aile Yardımları

Aileye bağımlı olan ya da evlat edinilmiş olan çocuğun 18 yaşından küçük olması (Eğer en az %65 oranında özürlü ise yaş sınırlaması yoktur.) gerekmektedir. Çocuğun yıllık kazancının 8.866,20 avroyu aşmaması da diğer bir koşuldur. Yardımdan yararlanacak olan kişinin bir başka aile yardımından yararlanıyor olmaması ve çocuk ile yararlanıcının kanuni olarak İspanya'da yaşıyor olması gerekmektedir.

Aile yardımından yararlanabilmek için tek çocuklu ailenin yıllık gelirinin 11.264,01 avroyu geçmemesi gerekmektedir. Bu miktar, her bir çocuk için 2.745,93 avro artmaktadır. 18 yaşından küçük ve özür oranı %33 olan ya da 18 yaşından büyük ve özür oranı %65 olan çocuklar için bu sınırlama yoktur.

Doğum ya da evlat edinme yardımları için üç çocuklu bir ailenin yıllık gelirinin 16.953,05 avroyu aşmaması gerekmektedir. Bu miktar, her bir çocuk için 2.745,93 avro artmaktadır.

1.13.7. Sağlık Sigortası

İspanya sağlık sigortasından, çalışanlar ile bakmakla yükümlü olduklarının yararlanma hakkı bulunmaktadır. Sigortalı ile birlikte yaşamaları ve sigortalıya ekonomik bakımdan bağımlı olmaları halinde; sigortalının eşi, son bir yılda birlikte yaşadığı hayat arkadaşı, çocukları ile ebeveynleri bakmakla yükümlü olduğu kişiler kapsamında değerlendirilmektedir.

Sağlık sigortası kapsamında genel ve uzman hekim muayeneleri, yatarak tedavi, ilaç yardımı, laboratuvar ve ulaşım hizmetleri verilmektedir. Sigortalı kimselerin sigortalılıkları sona erse dahi son yılda ödedikleri katkı payı tutarına ve aile durumlarına göre 52 haftaya kadar sağlık yardımlarından yararlanma hakkı bulunabilmektedir. Sağlık yar-

dımları; Ulusal Sağlık Hizmetleri Kurumu, özerk yönetime sahip yerel sağlık sunucuları veya sözleşmeli doktorlar ve hastaneler ile sunulmaktadır.

İlaç yardımı için hasta katılım payı %40 olarak belirlenmiştir. Ancak bazı özel ve kronik hastalıklar için ilaç katılım payı %10 ile sınırlandırılmıştır. Bununla beraber İspanya sosyal güvenlik sisteminden aylık alanlar için ilaç katılım payı söz konusu olmamaktadır.

1.13.8. İşsizlik Sigortası

Asgari aylık geliri 738,85 avro, asgari günlük kazancı 24,27 avro olan kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, ücretsiz aile işçileri ve kamu çalışanları için geçerlidir. Sigortalı kişinin örtülü kazancının %1,55'i ya da sigortalı eğer belirli süreli sözleşme altında ise %1,60'ı işsizlik fonuna katkı sağlamaktadır. İşverenin örtülü maaşlarının toplamının %5,5'i ya da tam zamanlı belirli süreli sözleşmeler ile işçi çalıştıranların toplam maaşlarının %6,7'si, eğer yarı zamanlı belirli süreli ya da özel ajans aracılığı ile geçici iş sözleşmesi ile işçi çalıştırıyorsa toplam örtülü maaşlarının %7,7'si kaynak fon olarak kullanılmaktadır. Devlet olası açıkları kapatmakla ve mali destek vermekle yükümlüdür.

Sigortalının son 6 yıl boyunca en az 360 günlük prim ödemesinin bulunması ve istihdam ofisine kayıtlı olması gerekmektedir. İşsiz kişinin aylık gelirinin ulusal asgari ücretin %75'ini geçmemesi gerekmektedir. Aylık asgari ücret 633,30 avrodur.

İşsizlik yardımı sigortalının 6 ay içindeki ortalama kazancının %70'i kadardır ve bu oran 180 gün boyunca devam edecektir. Bundan sonra ise sigortalının ortalama kazancının %60'ı kadar işsizlik yardımı ödenecektir. İşsizlik yardımının süresi sigortalının prim ödediği gün sayısına göre değişmektedir. 120 günlük işsizlik yardımı alabilmek için 360 günlük prim ödenmiş olunması, 720 günlük yardım için ise 2160 gün ve fazlası prim ödenmiş olunması gerekmektedir.

- Asgari işsizlik yardımı aylık 426,00 avrodur.
- Azami işsizlik yardımı 1.198,15 avrodur.

İşsiz kişinin uygun iş ya da kurs teklifini geri çevirmesi halinde işsizlik yardımı kesilmektedir.

1.14. İsveç Sosyal Güvenlik Sistemi

Kazanca bağlı emeklilik (eski sistem): 1937 yılında doğmuş tüm çalışanları ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanları veya daha önce doğmuş ve yıllık 43.300 krondan

fazla kazanca sahip olanları kapsamaktadır. 1938 ve1953 yılları arasında doğmuş olan kişiler için eski sistemden yeni sisteme aşamalı bir geçiş vardır. Yeni sistemde 1954 veya daha sonra doğmuş tüm çalışanları ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanları ve yıllık kazancı 17.935 krondan fazla olanları kapsamaktadır.

Sigortalı kişiden yaşlılık sigortası için vergilendirilen gelirinin %7'si katkı payı olarak alınmakta, ölüm aylığı için prim alınmamaktadır. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan kişiden katkı payı olarak, vergilendirilen gelirinin %7'sine, yaşlılık sigortası için vergilendiren gelirinin %10,21'inin ve dul ve yetim aylığı için vergilendirilen gelirin %1,7'sinin eklenmesi ile bulunan tutar alınmaktadır. Primleri hesaplamak için kullanılan azami yıllık gelir 412.377 krondur. İşveren yaşlılık sigortası için maaşın %10,21'ine, dul ve yetim aylığı için maaşın %1,7'sinin eklenmesi ile bulunan tutarı ödemektedir.

1.14.1. Yaşlılık Sigortası

Güvenceli emeklilik aylığı, 1938 yılında veya daha sonra doğmuş, en az 40 yıl İsveç'te ikamet eden ve kazanca bağlı emeklilikten yararlanmayan bekar emeklilere bir yıl için 90.312 kron (evli bir emekli için 80.560 kron) tutarında; 1937 yılında veya daha önce doğmuş bekâr emeklilere ise bir yıl için 92.491 kron (evli bir emekli için 82.400 kron) tutarında ödenmektedir. Yaşlılık aylıkları vergiye tabidir. Aylıklar, fiyatlardaki değişmelere göre yıllık olarak ayarlanmaktadır.

Kazanca bağlı yaşlılık aylığı, ortalama ücret içinde eğilimlerin yıllık endeksine dayanmaktadır (Diğer sosyal sigorta yardımları kazanç sayılmaktadır.). Önümüzdeki yıllarda ortalama ücrette beklenen artış %1,6'dır. Aylıklar fiyatlardaki değişmelere göre yıllık olarak ayarlanmaktadır.

1.14.2. Maluliyet Sigortası

Güvenceli hastalık tazminatı (maluliyet aylığı), kazanca bağlı yardımlardan faydalanmayan ve 40 yıldır İsveç'te ikamet eden sigortalıya 101.760 kron tutarında ödenmektedir. Bu aylık, 40 yıldan az ikamet edilen her bir yıl için %2,5 oranında azaltılmaktadır. Azaltılan maaş, değerlendirilen malullük derecesine göre tüm aylığın %75'i, %50'si veya %25'i kadar ödenmektedir. Yardımlar fiyatlardaki değişmelere göre yıllık olarak ayarlanmaktadır.

Kazanca bağlı hastalık tazminatı, sigortalının bir yıllık varsayılan gelirinin %64'ü kadardır. Yardımı hesaplamak için kullanılan en fazla yıllık gelir 318.000 krondur. Gele-

cekte varsayılan yıllık gelir talepte bulunulan yıldan hemen önceki verilen dönem içinde en iyi 3 yılın gelirinin ortalamasına dayanmaktadır. Yıllık en fazla yardım 190.560 krondur. Yardımlar fiyatlardaki değişmelere göre yıllık olarak ayarlanmaktadır.

1.14.3. Dul ve Yetim Aylıkları

Güvenceli dul ve yetim aylığı, hak sahibi dul eşe yıllık 90.312 krona kadar ödenmektedir. Ölüm yardımları vergiye tabidir. Yardımlar tüketici fiyat endeksindeki değişmelere göre yıllık olarak ayarlanmaktadır.

Kazanca bağlı dul ve yetim aylığı, merhumun yaşlılık aylığı sisteminin altında biriken emeklilik haklarının %55'idir. Aylık, hak kazanan eşe, 12 aylık dönem için ödenmektedir. Şayet hak sahibi, 18 yaşından küçük bir çocuğun velayetine sahip ise emeklilik aylığı bir 12 ay daha uzatılmaktadır. Bu durumdan başka, hak sahibi, 12 yaşından küçük bir çocuğun velayetine sahip ise emeklilik aylığı, çocuk 12 yaşına ulaşana kadar devam etmektedir. Yardımlar ücretlerdeki değişmelere göre yıllık olarak ayarlanmaktadır.

Geride kalan çocuklara yardım, yetim aylığı almayan geride kalan 18 yaşından küçük çocuklara (öğrenci ise 20 yaşına kadar) 16.960 kron olarak ödenmektedir. Yardımlar ücretlerdeki değişmelere göre yıllık olarak ayarlanmaktadır.

Yetim aylığı (çocuk aylığı), merhumun yaşlılık aylığı sistemi altında biriken emeklilik haklarının %30'u veya 12 yaşından küçük çocuklar için %35'i kadar bağlanmaktadır. Bu aylık %25 (12 yaşından küçük çocuklar için) veya birden fazla çocuk varsa her bir çocuk için %20 artırılmaktadır. Bu toplam miktar, çocuklar arasında eşit olarak paylaştırılmaktadır. Tüm yetimlerin aldığı yardımların toplamı, merhumun aylığının %100'ünü aşmamalıdır. Şayet bir yetişkin kazanca bağlı dul aylığı alıyorsa, tüm yetimlerin aldıkları yardımların toplamı merhumun aylığının %80'ini aşmamalıdır. Yardımlar, ücretlerdeki değişmelere göre yıllık olarak ayarlanmaktadır.

1.14.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Geçici iş göremezlik aylığı, sigortalının 15'inci günden 364'üncü güne kadar kaybettiği kazancının %80'i kadardır (ağır hastalığı varsa daha fazla). Aylık, sigortalının kaybettiği kazancının %75'i oranında, 550 güne kadar uzatılabilmektedir. Bu sigortanın faydalanıcılarının aylıkları, emekliliklerinden sonra, 180 güne kadar sınırlandırılmaktadır. Yardımları hesaplamak için kullanılan azami yılık gelir 318.000 krondur. İşverenler, sigortalının kaybettiği kazancının %80'i oranında, 2 günden 14 güne kadar işçilere,

günlük hastalık yardımı ödemektedirler. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve diğer çalışmayan olarak nitelendirilen kişiler, 2 günden 14 güne kadar kaybettiği kazancının %80'ini almaktadırlar. Azami günlük yardım miktarı 845 krondur. Yardımlar fiyatlardaki değişmelere göre yıllık olarak ayarlanmaktadır.

1.14.5. Hastalık ve Analık Sigortası

Hastalık yardımı, sigortalının 15. günden 364.güne (hastalık ciddi ise daha fazla) kadar sigortalının kaybettiği kazancının %80'idir; yardım, sigortalının kaybettiği kazancının %75'i oranında ödenmek koşuluyla 550 güne kadar uzatılabilmektedir. Bu sigortanın faydalanıcılarının aylıkları, emekliliklerinden sonra, 180 güne kadar sınırlandırılmaktadır. Hesaplamada kullanılan en fazla yıllık gelir, 318.000 krondur. İşverenler, sigortalının kaybettiği kazancının %80'i kadar, 2 günden 14 güne kadar işçiye günlük hastalık tazminatı ödemektedirler. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve diğer işsiz diye nitelendirilen kişiler, 2 günden 14 güne (Gerektiğinde gün sayısı değişebilmektedir.) kadar, sigortalının kaybettiği kazancının %80'ini almaktadırlar. Azami günlük yardım 845 krondur. Yardımlar, vergiye tabidir ve fiyatlardaki değişmelere göre yıllık olarak ayarlanmaktadır.

Aile doğum yardımı, iki bölümden oluşmaktadır. Yardımın birinci bölümü, sigortalının kaybettiği kazancının yaklaşık %80'i kadardır ve 390 gün boyunca ödenmektedir (Düşük geliri olan veya hiçbir geliri olmayan ebeveynler, günlük 180 kron kadar sabit bir tutar almaktadırlar.). Yardımın ikinci bölümü ise günlük temel düzeyde, 180 krondur (Temmuz 2006'dan önce doğan çocuklar için 60 krondur.) ve 90 gün boyunca ödenmektedir. Her iki ebeveyn bir arada iken toplam yardım süresi, her çocuk için 480 gündür ve beklenen doğum tarihinden önceki 60 günden çocuk 8 yaşına gelene kadar geçen süre boyunca ödenmektedir. Her iki ebeveyn de çocuğa bakıyorsa her ebeveyn diğerine aktarılamayan yardımın en az 60 günlük kısmını alabilmektedir. Yardımları hesaplamak için kullanılan azami yılık gelir, 424.000 krondur. 390 günlük süre için azami günlük yardım ise 901 krondur. Yardımlar fiyatlardaki değişmelere göre yıllık olarak ayarlanmaktadır.

Hamilelik nakit yardımı, sigortalının kaybettiği kazancının yaklaşık %80'i kadardır. Kadınlar için fiziksel güç gerektiren işlerde yardım 50 güne kadar ödenmekte, en erken 60 günden başlamakta ve doğumun beklendiği tarihten en geç 11 gün öncesine kadar devam etmektedir. Kadınlar için tehlikeli işlerde, yardım, tüm hamilelik boyunca ve doğumun beklendiği tarihten 11 gün öncesine kadar ödenmektedir. Yardımları hesaplamak için kullanılan azami yılık gelir 318.000 krondur. Yardımlar fiyatlardaki değişmelere göre yıllık olarak ayarlanmaktadır.

Geçici ebeveyn yardımı, sigortalının kaybettiği kazancının yaklaşık %80'i kadardır. Birlikte yaşayan her iki ebeveyn için toplam yardım süresi, her çocuk için yıllık 60 gündür; her çocuk için bir 60 gün daha uzatılabilmektedir. Babaya (veya anneye) çocuğun doğumu ile ilgili ekstra 10 günlük yardım verilmektedir. Yardımları hesaplamak için kullanılan azami yılık gelir 318.000 krondur. Yardımlar fiyatlardaki değişmelere göre yıllık olarak ayarlanmaktadır.

1.14.6. Aile Yardımları

Çocuk yardımı için çocuk 16 yaşından küçük olmalıdır (öğrenci ise 20 yaş veya öğrenme güçlüğü çeken çocuklardan okuluna gidenler için yaş sınırı yoktur.).

Çocuk 18 yaşından küçükse (öğrenci ise ilgili yılın haziran ayına kadar 21 yaş), sürekli olarak ebeveynlerinden sadece birinin yanında yaşıyorsa ve çocuğun bakımından sorumlu ebeveyn herhangi bir destekte bulunmuyorsa veya bakım desteği oranından (her çocuk için ayda 1.273 kron) az ödüyorsa bakım desteği ödenmektedir. Konut yardımı, düşük gelirli hanelere, konut maliyetlerini finanse etmek için verilmektedir.

Çocuk bakımı yardımı; hastalık bakımı veya özel bakım ve gözetim gerektiren çocukların ihtiyaçlarını karşılamak ya da çocuğun hastalığı veya özürlülüğü nedeniyle ekstra katlanılan maliyetleri karşılamak için aileye ödenmektedir.

Evlat edinme yardımı, yabancı bir ülke vatandaşının veya İsveç'te ikamet etmeyen 10 yaşın altında çocukların evlat edinmesinde ödenmektedir. Evlat edinmenin yetkili evlat edinme kurumu aracılığıyla gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

1.14.7. Sağlık Sigortası

Yardımlar; 20 yaşına kadar çocuklar için ücretsiz muayene ve diş bakımını, temel ve koruyucu diş bakımı için yardımları, yüksek maliyetli prostetik tedaviyi ve ücretsiz insülini kapsamaktadır.

Tıbbi yardım olarak her bir doktor muayenesi için 60 krondan 300 krona kadar ödeme yapılmaktadır. 12 aylık dönem içinde 900 krona kadar ödenebilmektedir. Kamu hastanelerinde yatılı tedavi için (doğum servisleri de dâhil) hasta günlük 80 krona kadar ödeme yapmaktadır (Düşük gelirliler için azaltılabilmektedir.). Hastalar 12 aylık dönem içinde 900 krona kadar ilaç masraflarının tamamını; ondan sonraki bir yılda 1.800 krona kadar kısmi maliyetleri ödemektedirler.

1.14.8. İşsizlik Sigortası

Sigortalı, en az 6 ay (aylık en az 80 saat) veya işsiz kalmadan önce son 12 ay içinde 6 aylık devam eden dönem boyunca en az 480 saat çalışmış olmalıdır. Gelire bağlı gönüllü ödenek almak için, sigortalı en az 12 aydır bir işsizlik fonuna üye olmalıdır. İşsizlik yardımları kötü davranış ve kendi isteği ile ayrılma nedeniyle oluşan işsizlik dönemlerinde 10 günden 60 güne kadar askıya alınmaktadır. İşsizlik yardımı, uygun bir işin veya eğitimin reddedilmesi, iş teklifinin geri çekilmesine yol açan kötü davranışta bulunma durumlarında %25 veya %50 oranında azaltılmaktadır.

1.15. İtalya Sosyal Güvenlik Sistemi

İtalya'da uzun vadeli sigorta kollarında "Kavramsal Tanımlanmış Katkı Programı (Sanal Belirlenmiş Katkı Programı) (Notional Defined Contribution-NDC) ve sosyal sigorta sistemi uygulanmaktadır. Bu program, ev işlerinde çalışan kişiler (sigortalarının başlangıç tarihleri 1 Ocak 1996 tarihinden veya sonrasında başlamış olanlar) dahil tüm çalışanları kapsamaktadır. Sözleşmeli işçiler ve hiçbir özel fona tabi olmayan özel mesleki çalışması bulunanlar için gönüllü sigorta söz konusudur. Kamu sektörü işçilerine ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlara özel sigorta sistemleri mevcuttur. NDC ve sosyal sigorta sisteminin karışık uygulandığı alanlarda ve sadece sosyal sigorta sisteminde ev işlerinde çalışan ve 31 Aralık 1995 tarihi itibarıyla 18 yıldan az prim ödeme süresi bulunan kişiler dahil tüm çalışanlar kapsam dahilindedir. Burada da sözleşmeli işçiler ve hiçbir özel fona tabi olmayan özel mesleki çalışması bulunanlar için gönüllü sigorta uygulaması bulunmaktadır. Aynı şekilde, kamu sektörü işçileri ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için özel sigorta sistemleri uygulanmaktadır.

Hastalık ve analık sigorta kollarında sosyal sigorta sistemi (nakdi yardımlar) ve genel sistem (tıbbi yardımlar) uygulanmaktadır. Hastalık yardımından, çalışanlar ve sözleşmeli işçiler; analık yardımından çalışanlar, sözleşmeli işçiler ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve tıbbi yardımdan ise İtalya'da ikamet eden herkes yararlanmaktadır.

İş kazası sigorta kolunda sosyal sigorta sistemi uygulanmaktadır ve bu sigortaya beden işçileri, tehlikeli işlerde bedensel olmayan görevlerde çalışanlar, tarım sektöründe kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, şirket yöneticileri, sözleşmeli işçiler ve profesyonel sporcular dahildir. Gemi adamları için özel bir sistem söz konusudur.

İşsizlik sigortasında da sosyal sigorta sistemi kullanılmaktadır. Bu sigorta kapsamına özel sektör çalışanları girmektedir. İnşaat işçileri de özel tamamlayıcı yardım kapsamındadır. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar kapsam dışında tutulmaktadır.

Aile yardımlarında, istihdama dayalı olarak sunulmaktadır. Kapsama, çalışanların çocukları ve bakmakla yükümlü olduğu kişiler ya da sosyal sigorta hak sahipleri girmektedir. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar veya emeklileri için özel sistemler söz konusudur.

İtalya'da uzun vadeli sigorta kolları için katkı payları sigortalıların brüt kazançlarının %9,19'udur. Sanayide çalışanların katkı paylarının hesaplanmasında kullanılan asgari günlük kazanç olan 42,14 avrodan veya asgari günlük ücretten hangisi büyük ise o dikkate alınarak hesaplanır. Asgari günlük ücret, sektörlere göre çeşitlilik göstermektedir. Kişi, 1996'dan önce sigortalı olmuş ise, katkı payı hesaplamasında tüm kazancı dikkate alınır; 1 Ocak 1996 tarihinde veya sonrasında sisteme girmiş ise, katkı paylarının hesaplanmasında kullanılan azami kazanç bir yıl için 92,147 avro olarak kabul edilir. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için geçerli belirli bir katkı payı oranı bulunmamaktadır. İşveren payı %23,81 olup devlet, tüm gelir testi ödeneği masraflarını ve her türlü genel açığı karşılamaktadır (finanse etmektedir).

Hastalık ve analık sigorta kollarında, sigortalılar katkı payı ödemezken, sözleşmeli işçilerden bazıları değişken katkı payları ödemektedir. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar da aynı şekilde değişken katkı payı ödemektedirler. İşverenlerde ise katkı payı oranları; mavi yakalı çalışanlar için brüt kazancın %2,68'i, beyaz yakalı çalışanlar için brüt kazancın %0,46'sı ve ticaret ve hizmet sektöründeki çalışanlar için brüt kazancın %2,68'idir. Devlet ise belli işçilerin analık yardımlarının tüm masraflarını karşılamaktadır.

İş kazası sigorta kolunda sigortalılar katkı payından muaftır. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar risk derecesine göre değişik katkı payları ödemektedir. İşverenler de aynı şekilde risk derecesine göre %0,5 ila 16 oranı arasında katkı payı öderler. Bu sigorta kolunda devlet katkısı bulunmamaktadır.

İşsizlik sigortasında da sigortalı çalışanlar katkı payı ödememektedir. Ancak, 50'den fazla çalışanı olan şirketlerde istihdam edilenlerden özel ilave ücret olarak brüt kazançlarının %0,3'ü oranında kesinti yapılır. 50'den az çalışanı olan işverenler katkı payı ödemezken, 50'den fazla çalışanı olanlar brüt kazancın %1,61'i kadar katkı payı ödemektedirler. Sanayi sektöründe faaliyet gösteren işverenler, buna ek olarak brüt kazancın %2,8'i kadar özel ek ücret ödemektedirler. Devlet ise yönetimsel masrafların yanında tarım işçilerine prim desteği sağlamaktadır.

Aile yardımları için sigortalılar açısından katkı payı söz konusu değildir. İşverenler toplam brüt ücretlerin %0,68'i oranında katkı payı ödemektedirler. Devlet ise prim desteği sağlamaktadır.

1.15.1. Yaşlılık Aylığı

NDC sistemine göre, yaşlılık aylığına hak kazanmak için yaş sınırı, erkeklerde 65 ve kadınlarda 60 yaştır. Ayrıca en az 5 yıl prim ödeme süresi gerekmektedir. Yaşlılık aylığı alan kişilerin ayrıca çalışma hayatına dahil olması mümkündür. Yaşlılık aylığı son beş yıldaki GSYİH'da yaşanan yükselişe göre yıllık olarak arttırılmakta ve mali açıdan sigortalının yaşına göre çeşitlenmektedir.

NDC ve sosyal sigortanın karışık uygulandığı alanlarda, yaş sınırı erkeklerde 65, kadınlarda 60'tır ve en az 20 yıl prim ödeme ya da kredilendirme süresi gerekmektedir. Burada da yaşlılık aylığı alan kişiler çalışmaya devam edebilmektedir. Sosyal güvenlik sistemi alanındaki referans (temel, gösterge) kazanç, sigortalının son 5 ila 10 yıl arasındaki ortalama yıllık kazancı kadardır. Yaşlılık aylığında, bekar emekli için yıllık getiri 5.992,61 avrodan az olanların ya da emekli çift için yıllık geliri 17.977,83 avrodan az olanların asgari yaşlılık aylığı 458,20 avrodur.

Sadece sosyal sigorta sisteminde, yaş sınırı erkek için 65, kadın için 60'tır ve en az 20 yıl prim ödeme ya da kredilendirme süresi gerekmektedir. Diğer bir durumda ise, en az %80 özürlülük halinde yaş sınırı erkeklerde 60, kadınlarda 55 yaş olmaktadır. Aynı şekilde, yaşlılık aylığı alan kişiler çalışma hayatına devam edebilmektedir. Aylık tutarı, yıllık kazanca göre değişmektedir. Aylıklar 40 yıl içindeki prim ödeme gün sayısı ile ve son 5 yıl boyunca kazanılan ortalama yıllık kazancın çarpımı ile hesaplanmaktadır

Kıdemli emeklilik aylığı ise ilk sigortalılığı 1996 yılından önce başlayan ve sigortalının yaşı ile prim ödeme yıllarının toplamı en az 95 (kademeli olarak 2013 yılına kadar 97'ye yükseltilecektir) olan 59 yaşındaki (kademeli olarak 2013 yılına kadar 61 yaşa yükseltilecektir) sigortalıların yararlandıkları aylık türüdür. Bu aylık türünde, kişiler en az 40 yıl prim ödeme sürelerinin bulunması halinde gelir getirici bir faaliyette bulunabilirler. Bu aylık türünde referans kazanç, sigortalının son 5 yıldaki ortalama yıllık kazancı kadardır.

Sosyal Ödenek ile yaşlılık aylığına hak kazanamayan, 65 yaş ve üstü olan ve İtalyan vatandaşı olan veya Avrupa Birliği üye devletlerinden birinin vatandaşı olan ve İtalya'da ikamet eden ya da Avrupa Birliği vatandaşı olmayıp belirli bir süreden beri İtalya'da ikamet eden kişilere sağlanan bir haktır.

Bekar bir emekli için yıllık geliri 5.517,85 avrodan az ise ya da emekli bir çift için 11.510,46 avrodan az ise, yıllık yardım 5.349,89 avrodur.

1.15.2. Maluliyet Aylığı

Bu aylıkta, sigortalı kişinin, 3 yılı talep tarihinden önceki son 5 yıl içinde olmak şartıyla en az 5 yıl prim ödeme süresinin bulunması ve tamamen ve kalıcı bir şekilde iş göremezlik durumunun olması koşulları aranmaktadır. Sigortalı kişinin diğer hiçbir aylık türünden faydalanmıyor olması ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışma faaliyetinden ve işsizlik yardımından hiçbir gelirinin olmaması ise diğer aranan koşullardır.

NDC sistemine göre, aylık, son beş yıldaki GSYİH'da görülen yükselişe göre yıllık olarak arttırılmakta ve mali açıdan sigortalının yaşına göre çeşitlenmektedir. 60 yaş ve üzeri bekar bir malul için yıllık gelirinin 5.517,85 avrodan (çift için 11.510,46 avro) az olması halinde asgari malullük aylığı 460,97 avrodur.

Sadece sosyal sigorta sistemine göre, aylık tutarı yıllık kazanç düzeyine göre çeşitlenmektedir. Aylıklar 40 yıl içindeki prim ödeme gün sayısı ile ve son 5 yıl boyunca kazanılan ortalama yıllık kazancın çarpımı ile hesaplanmaktadır

NDC ve sosyal sigortanın karışık uygulandığı alanda, aylığın sosyal sigorta kısmındaki referans (temel, gösterge) kazanç, sigortalının son 5 ila 10 yıl arasındaki ortalama yıllık kazancı kadardır.

Gelir testine tabi malullük ödeneği, 3 yılı talep tarihinden önceki son 5 yıl içinde olmak şartıyla en az 5 yıl prim ödeme süresi bulunan kişilerden %66,7 oranında işgücü kaybı olanlara ödenmektedir. Bu ödenek 3 yıla kadar ödenmektedir ve bir 3 yıllık süre için daha uzatılabilmektedir. İkinci uzatmadan sonra ödenek kalıcı hale gelmektedir. Kişi malullük ödeneği alırken, yaşlılık aylığı için gerekli koşulları da sağlarsa, malullük ödeneği yaşlılık aylığına dönüştürülür.

1.15.3. Dul ve Yetim Aylıkları

Ölen sigortalı yaşlılık, kıdemli emeklilik veya malullük aylığından birini alıyorsa ve 15 yıl prim ödeme süresi veya 3 yılı ölüm tarihinden önceki son 5 yıl içinde olmak şartıyla en az 5 yıl prim ödeme süresi bulunuyorsa, geride kalan hak sahipleri dul ve yetim aylığından faydalanabilmektedir. Bu aylıktan yararlanabilecek kişiler; eş, ölen sigortalıdan nafaka alan eski eş, 18 yaşından küçük çocuklar (tam zamanlı öğrenci ise 21 yaş, üniversite öğrencisi ise 26 yaş ve özürlü ise yaş sınırı yoktur), yeğenler, ölen sigortalının bakımına muhtaç torunlar, bunların yokluğu halinde ise ölen sigortalının bakımına muhtaç ve başka bir aylık almayan, 65 yaş üstü ebeveynleridir. Dul ve yetim aylığı yeniden evlenme durumunda durdurulur ve bu aylık için toplu ödeme yapılmaktadır.

Bu aylık, çocuksuz dul eşe ölen sigortalının aylığının %60'ı, bir çocuklu dul eşe %80'i, iki veya daha fazla çocuğu bulunan dul eşe %100'ü, her iki ebeveyni ölmüş tek çocuğa %70'i, iki çocuğa %80'i ve üç veya daha fazla çocuğa %100'ü oranında bağlanır.

1.15.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası yardımı için asgari bir süre şartı bulunmamaktadır. Geçici iş göremezlik ödeneği, ilk 90 gün için sigortalının ortalama günlük kazancının %60'ı, bundan sonraki günler için %75'i kadar ödenir. Sürekli iş göremezlik ödeneğine hak kazanmak için, kaza 25 Temmuz 2000 tarihinden önce olmuş ise, sigortalıda %11 oranında işgücü kaybı olması şartı aranmaktadır. Ödeneğin hesaplanmasında kullanılan asgari yıllık kazanç 14.349,30 avro, azami yıllık kazanç ise 26.648,70 avrodur. Sürekli iş göremezlik ödeneğinde, kaza 25 Temmuz 2000 tarihinde veya sonrasında olmuş ise iki tür tazminat ödenmektedir: Bunlardan ilki toptan ödeme, ikincisi ise aylık şeklinde olandır. Ödenecek tutar sigortalının yaşına, cinsiyetine ve özür derecesine göre değişmektedir. Burada gelir testi söz konusu değildir. Özür derecesi %6'dan az ise yardım ödenmemektedir. Özür derecesi %6 ila %15 arasında ise toptan ödeme yapılmaktadır. Özür derecesi %16 ve üzeri ise, ödeme iki tazminat türü şekliyle de yapılabilmektedir. Bu aylık yaşlılık, malullük ya da dul ve yetim aylıkları ile birleştirilememektedir.

1.15.5. Hastalık ve Analık Sigortası

Hastalık yardımında, iş göremezliğin ilk 20 günü için sigortalının ortalama günlük kazancının %50'si, daha sonraki günler için %66,6'sı kadar ödeme yapılır. Analık yardımında ise, yardım, doğum izninden önceki son ayda ödenen sigortalının ortalama günlük kazancının %80'i kadardır ve çocuğun doğumundan önceki iki ay ve doğumdan sonraki üç ay için ödenmektedir.

1.15.6. Aile Yardımları

Gelir testi ile verilen yardımlarda, sigortalının mutlaka ücretli işçi, yarı zamanlı çalışan, kooperatif üyesi, emekli, işsizlik sigortası yararlanıcısı, analık ve hastalık yardımı alan kişi ya da askeri personelden birisi olması gerekmektedir. Bu yardımı; sigortalı, boşanmamış ya da ayrı yaşayan eş, 18 yaşından küçük çocuklar (tam zamanlı eğitim alıyorsa 21 yaş, üniversite öğrencisi ise 26 yaş, özürlülük durumunda yaş sınırı yok) ve sigortalının bakımına muhtaç yetim kardeşleri ve kuzenleri (dul ve yetim aylığı mümkün

değilse) alabilmektedir. Aile destek ödeneği, sigortalının bakmakla yükümlü olduğu en az üç çocuğunun bulunması halinde ödenmektedir. Ödenek, aylık 129,79 avro tutarındadır.

1.15.7. Sağlık Sigortası

İtalya sağlık sigortasından, çalışanlar ile bakmakla yükümlü oldukları yararlanabilmekte ve yardımlar Ulusal Sağlık Servisi ile sözleşmesi bulunan eczaneler ile doktorlar aracılığı ile sunulmaktadır. Sağlık yardımları kapsamında; genel ve uzman hekim muayeneleri, yatarak tedavi, ilaç, diş tedavisi, analık hizmetleri ve spa tedavileri sunulmaktadır. İlaçlara ilişkin hasta katılım payı ilaç başına 36 avroyu geçmemek üzere %50 oranında uygulanmaktadır. Diğer yardımlara ilişkin olarak sigortalıların katılım payları, kişilerin statülerine (6 yaşından küçük çocuklar, özürlüler, sosyal yardım alan kişiler) bağlı olarak değişebilmektedir. Yardımlardan yaralanmak için herhangi bir bekleme süresi öngörülmemektedir.

1.15.8. İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası, tam işsizlik sigortası ve kısmi işsizlik sigortası olarak ikiye ayrılmaktadır. Tam işsizlik sigortasında, sigortalı son iki yıl içinde en az 52 haftalık prim ödeme süresine ve en az iki yıllık sigortalılık süresine sahip olmalıdır. Eğer sigortalı işsizlik durumdan önceki son yılda 78 günlük prim ödeme veya kredilendirme süresine ve en az iki yıllık sigortalılık süresine sahip ise, işsizlik sigortası yardımından azaltılmış olarak yararlanabilir. İşsiz kalma durumu, istem dışı olmalıdır.

Kısmi işsizlik sigortasında ise, normal ilave ücret, Ulusal Sosyal Sigorta Kurumu ile firmanın anlaşması sonucu firmanın faaliyetlerinin azaltılması nedeniyle sigortalının çalıştığı hafta süresinde geçici olarak azalma olması durumunda ödenmektedir. Özel ilave ücret ise firmanın faaliyet alanını değiştirmesi ya da yeniden yapılanması nedeniyle (sanayi ise 15'ten fazla çalışanı olan, ticari ise 50'den fazla çalışanı olan firmalarda) sigortalının çalıştığı hafta süresinde geçici olarak azalma olması durumunda ödenmektedir.

Tam işsizlik sigortasında yardımlar, normalde 8 haftaya kadar, sigortalı 50 yaş ve üstünde ise 12 haftaya kadar ödenmektedir. Günlük yardım miktarı, ilk 6 hafta için sigortalının ortalama brüt günlük ücretinin %60'ı, 7. ve 8. haftalar için %50'si kadardır. 50 yaş ve üstü yararlanıcılarda aynı oranlar geçerli olup, 9. haftadan 12. haftaya kadar %40 oranı söz konusudur. Kısmi işsizlik sigortasında normal ilave ücret durumunda, sigor-

talının çalıştığı hafta 24 ila 40 saat arasında azaltılmış ise, yardım, kaybedilen kazancın %80'i oranında ve 12 aya kadar ödenir. Özel ilave ücret durumunda ise azaltma 40 saate kadar olduğunda kaybedilen kazancın %80'i oranında ve 24 aya kadar ödeme yapılır.

1.16. Letonya Sosyal Güvenlik Sistemi

1.16.1. Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için kadınlarda ve erkeklerde, en 10 yıllık sigortalı olmak koşu ile 62 yaşını doldurmak gerekmektedir. Bunun yanında, bazı sigortalıların yaşlılık aylığına hak kazanabilmesi için özel koşullar uygulanmaktadır. Bu sigortalılar; büyük bir aileyle yaşayanlar, özürlü çocuğu olanlar, 1996 yılından önce tehlikeli ya da riskli koşullarda çalışmış olanlar, Çernobil felaketinden etkilenenler ve politik olarak baskı görmüş kişilerdir. Ayrıca, sanatçılar ve ulaşım işçileri hakkında da bazı özel koşullar uygulanmaktadır. Sosyal güvenlik sisteminin dışında bireysel emeklilik sistemine de kayıt olmak mümkündür. Bu halde, bireysel emeklilik sistemine, zorunlu sigorta gibi prim ödenmesi gerekmektedir.

En az 30 yıllık sigortalı olan kişiler 60 yaşında erken emekli olabilmektedir (1 Ocak 2012 tarihi itibarıyla erken emeklilik uygulaması kaldırılmıştır.). Yaşlılık aylığı, istenildiği takdirde ileri bir tarihe ertelenebilmekte ve yurt dışında ödenebilmektedir. 10 seneden az sigortalılığı bulunan ve 67 yaşını doldurmuş kadın ya da erkek sigortalılara "Devlet Sosyal Güvenlik Yardımı" yapılmaktadır.

Yaşlılık aylığı, sigortalının primleri temel alınarak, yıllık sermaye artışının kazanç endeksine ve ortalama yaşam beklentisine göre ayarlanmasıyla hesaplanmaktadır. 20 yıllık bir sigortalıya ödenen en az yaşlılık aylığı 49,5 lat (sigortalının çocukluğundan beri özürlü olması durumunda 82,5 lat), 21–30 yıllık sigortalıya 58,5 lat (sigortalının çocukluğundan beri özürlü olması durumunda 97,5 lat), 30–40 yıllık sigortalıya 67,5 lat (sigortalının çocukluğundan beri özürlü olması durumunda 112,5 lat) ve 41 yıldan fazla sigortalı olanlara en az 76,5 lat (sigortalının çocukluğundan beri özürlü olması durumunda 127,5 lat) olarak ödenmektedir (1 $=0,49 lat). Erken emekli olma durumunda, sigortalıya normal emeklilik yaşına ulaşana kadar bu maaşın %50'si ödenmektedir (1 Ocak 2012 tarihi itibarıyla erken emeklilik uygulaması kaldırılmıştır.).

1.16.2. Maluliyet Sigortası

Sigortalının özürlü olması ve en az 3 sene sigortalılık halinin devam etmiş olması durumunda ödenmektedir. Üç farklı grup altında ödenmektedir: ağır maluliyeti olan ve

sürekli bakıma muhtaç kişiler, ağır maluliyeti olan ama sürekli bakıma muhtaç olmayan kişiler ve malul kişiler. 18 yaşında ve 18 yaşından büyük ve özürlü kişilere özürlülüklerinin devam ettiği süre kadar devlet sosyal güvenlik yardımı ödenmektedir. Ayrıca ağır maluliyeti olan ve sürekli bakıma muhtaç kişilere sigortalı olup olmadıklarına bakılmaksızın özürlü bakım yardımı ödenmektedir.

1.16.3. Dul ve Yetim Aylıkları

Ölen kişinin sigortalı ya da emekli olması durumunda ödenmektedir. Sigortalının 18 yaşından küçük çocukları ve evlat edinilmiş olan çocukları (tam zamanlı öğrenciyse 24 yaşına kadar, özürlüyse süresiz bir şekilde) ve 18 yaşından küçük bakmakla yükümlü olduğu kardeşleri, torunları ve üvey evlatlarının aileleri hayatta değilse ve çalışma kapasitesinden yoksunlarsa çocukları (tam zamanlı öğrenciyse 24 yaşına kadar, özürlüyse süresiz bir şekilde) bu aylığı alma hakkına sahiptirler.

Geride kalan eşin emekli aylığı alması ve ölen sigortalının 1 Ocak 2007'den önce ölmesi halinde, götürü bir yardım ödenmesi mümkündür. Sigortalının, işsiz kişinin, emekli kişinin ya da sigortalının bakmakla yükümlü olduğu aile ferdinin ölümü durumunda ölüm yardımı ödenmektedir. Ayrıca öldüğünde emeklilik için gerekli koşulları yerine getirememiş sigortalının hak sahiplerine "Devlet sosyal güvenlik yardımı" ödenmektedir.

1.16.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası ya da meslek hastalığı 1997'den sonra meydana gelmişse bu sigortanın kapsamındadır. Sigorta, sadece hizmet akdine tabi çalışanları kapsamakta olup kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar kapsam dışı bırakılmıştır. İş kazası sigortasından yararlanabilmek için asgari bir sigortalılık süresi öngörülmemiştir. Meslek hastalığı sigortasından yararlanabilmek için ise sigortalının 1997'den sonra en az 3 sene sigortalılığının bulunması gerekmektedir. Sigortalının evden işe gelişlerinde meydana gelen kazalar kapsam dışı bırakılmıştır. Geçici iş göremezlik ödeneği sigortalının son 12 ayda kazandığı ortalama ücretin %80'i kadar ödenmektedir. Sürekli iş göremezlik ödeneği ise çalışma kapasitesinin tamamen yitirilmesi durumunda, sigortalının son 12 ayda kazandığı ortalama ücretin %80'i kadar ödenmektedir. Çalışma kapasitesinin %90–%99 kaybı halinde bu miktarın %75'i, %25–%49 kaybı halinde ise bu miktarın %50'si ödenmektedir. Sigortalının ölmesi durumunda ise geride kalan 1 kişi için sigortalının son 12 ayda kazandığı ortalama ücretin %35'i, 2 kişi için %45'i 3 ya da daha fazla kişi için %55'i ödenmektedir.

1.16.5. Hastalık ve Analık Yardımları

Nakdi yardımlar, çalışanları ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanları kapsamaktadır. Tıbbi yardımlar ise Letonya vatandaşlarını ve oturma izni olan diğer ülke vatandaşlarını kapsamaktadır. Bu yardımlardan yararlanmak, asgari bir sigortalı olma süresine bağlanmamıştır. Hastalık yardımı, sigortalının son 12 ayda kazandığı ortalama ücretin %80'i kadar ödenmektedir. Analık yardımında ise doğumdan önce 56 gün ve doğumdan sonra 56 gün olmak üzere toplam 112 gün süresince bu miktarın %100'ü kadar ödeme yapılmaktadır. Ayrıca 10 gün için ve %80 oranında babalık yardımı ödenmektedir. 1 yaşından küçük çocukların bakımı için sigortalının aylık ortalama kazancının %70'i kadar (en az 63 lat) çocuk bakım yardımı da ödenen yardımlar arasında yer almaktadır.

1.16.6. Aile Yardımları

Aile yardımlarından, tüm Letonya vatandaşları ile oturma izni olan yabancıların faydalanması mümkündür. Aile yardımları çok çeşitli olarak yapılmaktadır. Bunlar: aile yardımı, koruyucu ailelere yapılan yardımlar, koruyucu aileler için bakım yardımı, çocuk bakım yardımı, doğum yardımı, özürlü çocuk için bakım yardımı, evlatlık edinme yardımı, evlatlık edinen ailelere yönelik çocuk bakım yardımı, kanuni vasi yardımı ve kanuni vasiye görevini yerine getirmesi için yapılan yardımlardır.

1.16.7. Sağlık Sigortası

Sağlık sigortası, genel ve özel bakımları, ilaç yardımını ve hastane giderlerini kapsamaktadır. Ayrıca sigortalının ilaç tedavisi için yaptığı giderleri, bakım giderlerini, protez giderlerini, ulaşım giderlerini ve mesleki rehabilitasyon için yaptığı giderleri sigortadan geri alabilmesi mümkündür. Sağlık hizmetleri devlet hastaneleri ve özel anlaşmalı hastaneler yoluyla verilmektedir. Sigortalılar sağlık hizmetlerine belli oranlarda katılım payı ödemektedir. Bazı acil durumlarda katılım payı alınmamaktadır.

1.16.8. İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortası, çalışanları, aktif olarak çalışan askeri personeli ve eşlerini, Letonya'da ikamet etmekte olan 18 aylıktan küçük çocuğu bulunan kişileri ve çocuk yetiştirme yardımı, çocuk bakım yardımı, hastalık ve analık yardımı alan kişileri kapsamaktadır. İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için sigortalının en az bir yıl prim ödemiş olması ve bu primin 9 ayının işsiz kalmasından önceki son bir yıl içinde ödemesi ve devlet istihdam ofisine kayıtlı olması gerekmektedir.

1.17. Litvanya Sosyal Güvenlik Sistemi

Kamu ve özel sektör çalışanları, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan kişiler, askeri personeller, din adamları, aileler ve 3 yaşından küçük çocuklarının bakımını üstlenen kişiler ve evinde özürlüye bakan kişiler Litvanya sosyal güvenlik sistemi kapsamındadırlar. 30 yıl prim yatırmak ve erkeklerde 62 yaş kadınlarda 60 yaş, yaşlılık aylığının şartlarındandır. Maluliyet aylığı ise çalışma kapasitesinin en az %45'inin kaybı durumunda ödenmektedir. Merhum, yaşlılık aylığı veya maluliyet aylığı alıyorsa ve en az 15 yıl prim ödemişse birinci derecede mirasa hak kazananlara dul ve yetim aylığı bağlanmaktadır.

1.17.1. Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık aylığı, temel aylığın %120'sine ek maaşın eklenmesi ile oluşmaktadır. Temel aylık, ayda 360 litadır. Prim yıllarının sayısının 0,005 katının sigortalılık katsayısı ile çarpımının, sigortalının gelir düzeyi ile çarpımı, aylık ek maaşı vermektedir. Sigortalının katsayısı, 1 Ocak 1984 ve 31 Aralık 1993 yılları arasında ardı ardına gelen en iyi kazancın olduğu 5 yılın hesaplanması ile bulunmaktadır. Sigortalı gelir düzeyi ise 1.170 litadır.

Kısmi emeklilik, emeklilik aylığının temel parçası olup 30 yıldan az ödenen prim sayısının oranınca azaltılmaktadır. 30 yılı aşan her prim yılı için maaşın %3'ü oranında ödeme yapılmaktadır.

Erken emeklilik durumunda, normal emekliliğe hak kazanma yaşından önce emekliliğe ayrılma halinde her ay için emeklilik maaşı %0,4 oranında azaltılmaktadır.

Ertelenen emeklilikte normal emeklilik yaşından sonra ertelenen her yıl için maaşı %8 oranında artırılır.

Yardımlar temel aylıktaki ve sigortalı gelir düzeyindeki değişmelere göre ayarlanmaktadır.

Yaşlılık sigortası sosyal desteğinde yapılan aylık yardım, temel aylığın 0,9 katıdır. Temel aylık 360 litadır.

1.17.2. Maluliyet Sigortası

Çalışma kapasitesinin %75'ten %100'e kadar kaybı durumunda; aylık maaş, temel maaşın %150'sine ek maaşın eklenmesinden oluşmaktadır. Çalışma kapasitesinin %55'ten %74' e kadar kaybı durumunda; temel maaşın %120'sine ek maaşın eklenmesiyle oluşmaktadır. Temel maaş 360 litadır. Prim yıllarının sayısının 0,005 katının

sigortalılık katsayısı ile çarpımının, sigortalının gelir düzeyi ile çarpımı, aylık ek maaşı vermektedir. Sigortalının katsayısı, 1 Ocak 1984 ve 31 Aralık 1993 yılları arasında ardı ardına gelen en iyi kazancın olduğu 5 yılın hesaplanması ile bulunmaktadır. Sigortalı gelir düzeyi ise 1.170 litadır.

Kısmi malullük, şayet çalışma kapasitesi kaybı %45'ten %54'e kadar ise aylık, temel maaşın %50'sine ek maaşın eklenmesiyle oluşmaktadır. Yardımlar temel aylıktaki ve sigortalı gelir düzeyindeki değişmelere göre ayarlanmaktadır.

1.17.3. Dul ve Yetim Aylıkları

Dul aylığı, devlet tarafından onaylanan temel ölüm aylığına eşittir. Temel ölüm aylığı 70 litadır.

Yetim aylığında, her yetim çocuk, merhumun yaşlılık veya maluliyet aylığının %50'sini almaktadır. Bütün yetimlerin aldığı maaş, merhumun maaşının %100'ünü aşmamalıdır. Yetim aylığı, temel aylık ve sigortalı gelir düzeyindeki değişmelere göre ayarlanmaktadır.

Ayrıca sigortalının gelirinin 100 katı peşin olarak merhumun ailesine ölüm yardımı olarak ödenmektedir. Sigortalının gelir düzeyi ayda 1.170 litadır. Sigortalı gelir düzeyi yıllık olarak devlet tarafından düzenlenmektedir.

1.17.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Devlet ve özel sektör işçileri, meslek okulları, kolejler, üniversite öğrencileri, Litvanya İşçi Değişimi tarafından mesleki eğitim verilenler ve mahkûmlar iş kazası kapsamına girmektedir. Kamu çalışanı programı kapsamında olanlar ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar kapsama dahil değildir.

İş kazası ve meslek hastalığı için belirlenen asgari bir süre yoktur. İşte ve işe giderken meydana gelen kazalar kapsama alınmaktadır.

Geçici iş göremezlik aylığı, sigortalının ortalama gelirinin %100'ü kadardır ve iş göremezliğin ilk gününden rehabilitasyon anına veya sürekli malullük belgesini alana kadar ödenmektedir. Malullük ve İş Kurma Kapasitesi Ofisi çalışma kapasitesi kaybı durumlarını değerlendirmektedir. En düşük yardım, sigortalının gelir düzeyinin %25'i kadardır. En fazla ödenen yardım ise sigortalının gelirinin 5 katıdır. Sigortalının gelir düzeyi ayda 1.170 litadır. Sigortalı gelir düzeyi yıllık olarak devlet tarafından düzenlenmektedir.

Sürekli iş göremezlik yardımı, çalışma kapasitesinin en az %30 kaybedilmesi durumunda çalışma kapasitesinin kaybının %50 oranı tazminat katsayısı ile çarpılmakta ve sigortalının bu yıla ait gelir düzeyinin çarpılması ile ödenecek maaş bulunmaktadır.

Tazminat katsayısı, sigortalının ortalama yıllık kazancına dayalı olarak hesaplanmaktadır ve 0,25'ten küçük 3'ten büyük olmamalıdır. Sigortalının gelir düzeyi ayda 1.170 litadır. Malullük ve İş Kurma Kapasitesi Ofisi çalışma kapasitesi kaybı durumlarını değerlendirmektedir. Sigortalı gelir düzeyi yıllık olarak devlet tarafından düzenlenmektedir.

Sürekli malullük ödeneği, çalışma kapasitesinin %5'ten %19'a kadar kaybı durumunda, sigortalının son 24 ayda ortalama kazancının %10'u kadar peşin olarak ödenmektedir. Çalışma kapasitesinin %20'den %29'a kadar kaybı durumunda, sigortalının son 24 ayda ortalama kazancının %20'si kadar peşin olarak ödenmektedir. En düşük yardım, sigortalının gelir düzeyinin %25'i kadardır. En fazla ödenen yardım ise sigortalının gelirinin 3,5 katıdır. Sigortalının gelir düzeyi ayda 1.170 litadır. Malullük ve İş Kurma Kapasitesi Ofisi çalışma kapasitesi kaybı durumlarını değerlendirmektedir. Sigortalı gelir düzeyi yıllık olarak devlet tarafından düzenlenmektedir.

1.17.5. Hastalık ve Analık Sigortası

Hastalık başlamadan 3 ay önce, sigortalının ortalama kazancının %85'i hastalık yardımını oluşturmaktadır. İşveren iş göremezliğin başladığı ilk 2 günü, sigortalının ortalama kazancının %80'den %100'e kadar olan kısmını ödemektedir. En düşük yardım sigortalının gelir düzeyinin %25'i kadardır. En fazla ödenen yardım ise sigortalının gelirinin 5 katıdır. Sigortalının gelir düzeyi ayda 1.170 litadır. Sigortalı gelir düzeyi yıllık olarak devlet tarafından düzenlenmektedir.

Mesleki rehabilitasyon yardımı ile sigortalının ortalama gelirinin %85'i kadar bir ödeme yapılmaktadır ve 180 güne kadar ödenebilmektedir.

Analık yardımı kapsamında sigortalının ortalama gelirinin %100'ü kadar bir ödeme yapılmakta ve 126 gün süreyle ödenmektedir. En düşük yardım sigortalının gelir düzeyinin %25'i kadardır. En fazla ödenen yardım ise sigortalının gelirinin 5 katıdır. Sigortalının gelir düzeyi ayda 1.170 litadır. Sigortalı gelir düzeyi yıllık olarak devlet tarafından düzenlenmektedir.

Çalışanlara tıbbi yardımlar; sağlık bakım hizmetleri ve ilaçların ücretlerinin geri ödenmesi hükümlerini kapsamaktadır.

Bağımlılara (bakmakla yükümlü olunanlara) tıbbi yardımlar; sağlık, bakım hizmetleri ve ilaçların ücretlerinin geri ödenmesi hükümlerini kapsamaktadır.

1.17.6. Aile Yardımları

Babalık yardımı, sigortalının ortalama gelirinin %100'ü kadardır. En düşük yardım sigortalının gelir düzeyinin %25'i kadardır. En fazla ödenen yardım ise sigortalının gelirinin 5 katıdır. Sigortalının gelir düzeyi ayda 1.170 litadır. Sigortalı gelir düzeyi yıllık olarak devlet tarafından düzenlenmektedir.

Çocuk bakım yardımı; çocuk 6 aydan küçük ise yardım, sigortalının ortalama gelirinin %100'ü kadardır; şayet çocuk 6 ay -1 yaş aralığında ise yardım, sigortalının ortalama gelirinin %85'i kadardır. En düşük yardım sigortalının gelir düzeyinin %25'i kadardır. En fazla ödenen yardım ise sigortalının gelirinin 5 katıdır. Sigortalının gelir düzeyi ayda 1.170 litadır. Sigortalı gelir düzeyi yıllık olarak devlet tarafından düzenlenmektedir.

18 yaşından küçükler (öğrenci ise 24 yaş), vesayet altında veya özel bakıma muhtaç olarak değerlendirilenler, 24 yaşından küçük malul olarak değerlendirilenler ve en az 15 yıl sürekli bakıma muhtaç durumdaki özürlüler ve malul olarak değerlendirilen kişiler sosyal destek yardımından faydalanmaktadırlar. Şayet bir çocuk aynı zamanda yetim aylığı alıyorsa aile yardımı azaltılmaktadır. Ailelere gelirlerini ve mülkiyetlerini ölçen gelir testi uygulanmaktadır. Yardımın miktarı çocuk sayısına ve yaşına göre de değişmektedir. Çocuğu askeri hizmette olanlara özel bir maaş tahsis edilmektedir. Sosyal destek yardımları; barınma, ısınma, su ve drenaj giderleri için götürü hibeler şeklinde de verilmektedir.

Uzun dönem bakım ödeneği, özürlü çocuklara ödenmektedir. Özürlülük derecesi ciddi olan durumlarda temel aylığın %100'ü oranında ödenek verilmektedir. Temel aylık 360 litadır.

1.17.7. Sağlık Sigortası

Acil sağlık hizmetleri tüm yerleşikleri kapsamaktadır. Prim yatırmayanlar ya da primleri devlet tarafından karşılanmayanlar ana sağlık hizmetlerini kendileri karşılamak zorundadır.

Ayrıca isteğe bağlı sağlık sigortası da mümkündür.

Zorunlu sağlık sigorta sisteminin kapsamına iyileştirici tıbbi yardımlar, tıbbi rehabilitasyon hizmetleri, bakım hizmetleri, bireylerin sağlık durumlarına yönelik sosyal hizmetler, tarayıcı sağlık hizmetleri girmektedir.

Tıbbi bakım ihtiyaçları genellikle ücretsizdir. Bununla birlikte, sağlık servisleri için düzenlenen bir fiyat listesi bulunmakta ve bu liste tamamen sigortalının kendi imkanlarıyla finanse edilmektedir. Bu listedekilerden birkaçı (tıbbi tavsiye hariç olmak üzere) çocuk aldırma ve estetik ameliyattır.

Diş tedavi hizmetleri 18 yaş altındakiler için ücretsizdir. Diş protezleri için maluller ve emekliler sistem kapsamı dahilindedir.

18 yaş altındaki çocuklar ve iş göremez durumunda olanlar ya da benzeri özel bir durumu olduğunu gösterenler için ayakta tedavilere bağlı olan ilaç vb. ürünlerde ücret alınmamaktadır. Listede geçen hastalıklar için geri ödemeler %50'den %100'e kadar oranlarda gerçekleşmektedir.

Sigortalılar doktor ve herhangi bir düzey için sağlık servis sağlayıcısı seçmede serbesttir. Genel uygulayıcı dosyasında yer almakta olan bir uygulayıcılardan birinin seçilmesi zorunludur. Böylece bir uzmana yönlendirme işlemi kolaylaşmaktadır. Ayrıca, genel uygulama hekimi tarafından yönlendirilmesi şartıyla sigortalıların uzmana gitmesi ücretsizdir. Acil durumlar istisna olmak kaydıyla, hastane tedavilerine yönlendirilme de bu yolla gerçekleşmektedir.

1.17.8. İşsizlik Yardımı

Litvanya sosyal güvenlik sisteminde işsizlik sigortası, çalışanlar ile 1 ile 3 yaş arasındaki çocuklarının bakımı için ebeveyn izni almış kimselere yönelik olarak uygulanmaktadır.

İşsizlik maaşından yararlanmak için sigortalı İş ve İşçi Bulma Kurumuna başvuruda bulunmalıdır ve 36 aylık dönem içinde en az 18 ay prim ödemesi gerekmektedir. Sigortalı kendi isteği dışında işsiz kalmışsa veya zorunlu askerlik hizmetini yeni tamamlamışsa prim ödemesi gerekmemektedir. Ayrıca işsizlik yardımından yararlanacak olanların;

- İşsiz olmaları,
- Çalışabilir yaşta olmaları,
- Eğitim kurumlarının günlük ders programlarına katılmıyor olmaları,
- İş Bulma Bürosuna kayıtlı olmaları,
- Aktif olarak iş arıyor olmaları,
- Aktif istihdam politikaları kapsamında sunulan önlemlere katılıyor olmaları,

- Hastalık, analık veya babalık yardımı almıyor olmaları,
- Sosyal güvenlik sistemince sunulan aylıklardan yararlanmıyor olmaları,

gerekmektedir.

Bu kapsamda işsizlik yardımları yukarıda sözü geçen şartları yerine getirmeyenlere verilmemektedir. Örneğin, kişilerin gerekli mazereti olmaksızın önerilen işleri reddetmeleri, İş Bulma Kurumuna çağrıldıklarında randevularına gelmemeleri veya aktif istihdam politikasına ilişkin danışmanlarının sunduğu imkanlardan yararlanmamaları halinde işsizlik yardımları kesilebilmektedir.

İşsizlik sigortası kapsamında kişilere sabit tutarlı temel işsizlik yardımı yapılmaktadır. Söz konusu yardım miktarı devlet gelir desteğine eşit ve 2011 yılı için 101 avrodur. Ayrıca temel işsizlik yardımına ilave olarak, sigortalının ücret gelirine bağlı olarak işsizlik yardımı da ödenmektedir. Ancak gelire dayalı olarak sunulan işsizlik yardımı miktarı, 2011 yılı için 188 avro ile sınırlandırılmıştır.

Sigortalılara işsizliklerinin başladığı tarihten itibaren ilk üç ayda yardım tutarının tamamı, işsizliğin devam etmesi halinde ise yarısı ödenmektedir. Ayrıca yardımlardan yaralanma süresi;

- 25 yıldan az sigortalı olanlar için 6 ay,
- 25 ile 30 yıl arasında sigortalı olanlar için 7 ay,
- 30 ile 35 yıl arasında sigortalı olanlar için 8 ay,
- 35 yıldan fazla sigortalı olanlar için 9 ay,

ile sınırlandırılmıştır.

1.18. Lüksemburg Sosyal Güvenlik Sistemi

Kamu ve özel sektörde çalışan tüm aktif bireyler kapsamdadır. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar da kapsama dahildir. Demiryolu işletmelerinde çalışanlar ile 1 Ocak 1999'dan sonra kamu sektöründe çalışmaya başlayanlar için özel sistemler mevcuttur.

Sigortalının payı %8'dir. İşveren payı ve devlet katkısı da %8'dir. Asgari sosyal ücret, katkı için hesaplamalarda kullanılmak üzere aylık kazanç düzeyinin alt sınırını ifade etmektedir ve 2010 yılı Ocak ayı verilerine göre bu alt sınır 1.682,76 avrodur. Üzerinde katkı hesaplanan kazancın üst sınırı ise asgari sosyal ücretin 5 katıdır. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların payı ise %16'dır.

1.18.1. Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık aylığı için 65 yaş ve en az 120 ay prim ödenmiş olması aranmaktadır. Ancak 60 yaş ve en az 120 ay prim ödenmesi koşuluyla en az 480 ay ödenmiş veya borçlanılmış prim varsa ya da 57 yaş ve 480 ay ödenmiş katkı bulunuyorsa emeklilik koşulu sağlanmış olmaktadır. En az 20 yıl çalışması olanlara asgari emekli aylığı ödenmektedir.

Yaşlılık aylığı iki bileşenden oluşmaktadır: Birincisi en az 40 yıl prim ödemesi bulunmak kaydıyla aylık 395,44 avroluk sabit miktarlı kısım ve ikincisi ise düzeltilmiş yaşam boyu kazancın %1,85'ine tekabül eden yıllık artış miktarıdır.

1.18.2. Maluliyet Sigortası

Maluliyet aylığına hak kazanılabilmesi için sigortalının 65 yaşını aşmamış olması ve mesleğini icra edemeyecek durumda olması şartı aranmaktadır. Sigortalının maluliyetten önceki 3 yıl içinde en az 12 aylık çalışması olmalıdır. Kaza sonucu meydana gelen bir maluliyet için süre aranmamaktadır.

Sürekli malullük aylığı da iki bileşenden oluşmaktadır: Birincisi en az 40 yıl prim ödemesi bulunmak kaydıyla aylık 395,44 avroluk sabit miktarlı kısım ve ikincisi ise düzeltilmiş yaşam boyu kazancın %1,85'ine tekabül eden yıllık artış miktarıdır. Sürekli malullük aylığı ise malullük 55 yaşından önce başlamışsa, malullüğün başladığı yıl ile 55 yaş arasındaki yıllar için ilave bir yıllık artış öngörülmüştür. Bu ilave artış, 25 yaşından malullüğün başladığı yıla kadarki dönem için sigortalının ortalama kazancının %1,85 olarak esas alınıp, malullüğün başladığı yıl ile 65 yaşına kadar olan yıllar içinse buna ilaveten 395,44 avronun %2,5'ine tekabül eden sabit oranlı bir miktardır. Aylığın sabit miktarlı kısmı, 40 yıldan az her yıl için %2,5 azaltılmaktadır. Asgari emekli aylığı 20 yıl prim ödeyenler için 757,22 avro ile 40 yıl prim ödeyenler içinse 1.514,43 avro arasında değişmektedir. Asgari sürekli malullük aylığı ise 1.514,43 avrodur. Azami emekli aylığı 2010 yılı için ise 7.011,23 avrodur.

1.18.3. Dul ve Yetim Aylıkları

Dul aylığı, ölen sigortalı emekli ise emekliliğinden, ölmeden önce çalışıyor idiyse ölüm tarihinden en az 1 yıl önce evlenmiş ya da birlikte yaşama halinin resmen haber verilmiş olması ve sigortalının evlilik süresince yaşlılık veya malullük aylığı almamış olması koşuluyla, ölenin eşine veya partnerine (Ölüm bir kaza sebebiyle gerçekleşmişse, ölenin eşinden ya da birlikte yaşadığı kişiden çocuğu varsa, evlilik ya da birlikte

yaşama hali en az 10 yıldır sürüyorsa veya evlilik ya da birlikte yaşama hali 1 yılı aşmış olmak koşuluyla eşler/partnerler arasındaki yaş farkı 15'ten az ise bu koşullar aranmamaktadır); sigortalının ölümünden önce tekrar evlenmemiş olmak kaydıyla boşanılan/birlikte yaşama hali sonlandırılan eşe/partnere; 18 yaşından küçük yetimlere (öğrenci olması veya mesleki eğitime tabi olması halinde 27 yaş); eşin yaşamıyor olması halinde bakmakla yükümlü olunan ana-baba veya 40 yaşını aşmış ve ölümden önce en az 5 yıl sigortalı ile birlikte yaşamış olan yakın akrabaya bağlanmaktadır.

Dul aylıklarında yaşlılık aylığının ilk bileşeni olan sabit miktarlı kısmın %100'üne ilaveten ikinci bileşeni olan yıllık artış miktarının %75'i verilmektedir. Sigortalının ölümünden önce boşanmış/birlikte yaşama haline son vermiş eş/partner için ölüm aylığı, evli olunan/birlikte yaşanılan dönem uzunluğuna göre hesaplanmaktadır. Diğer aylık gelirini de içeren toplam aylığın belirli bir miktarı geçmesi halinde dul ve yetim aylığı düşürülmektedir.

Yetim aylığında da yaşlılık aylığı baz alınmaktadır. İlk bileşen olan sabit miktarlı kısmın %33'üne ilaveten ikinci bileşen olan yıllık artış miktarının %25'i verilmektedir. Tüm yetimler çifte aylık almaktadırlar. Birleştirilen hak sahibi aylıkları ölen sigortalının aylığını geçememektedir.

1.18.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı

Hizmet akdi ile çalışanlar, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, evde çalışanlar, denizciler, kamu görevlileri, çıraklar, öğrenciler ve askeri personel kapsama dahildir.

Sigortalı herhangi bir katkıda bulunmamaktadır. Ancak kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar risk derecesine göre gelirlerinin %0,45'i ile %6'sı arasında katılmaktadırlar. Katkı hesaplanırken, asgari aylık kazanç olarak asgari sosyal ücret kullanılmaktadır; üst sınır ise asgari sosyal ücretin 5 katına kadardır. İşveren de risk derecesine göre ödenen ücretin %0,45'i ile %6'sı arasında katılmaktadır. Devletin payı ise yönetim giderlerinin %50'sidir.

Asgari yararlanma süresi yoktur. İşe gidiş-geliş esnasında meydana gelen kazalar da kapsamdadır.

Geçici iş göremezlik yardımı, sigortalının ortalama günlük kazancına eşittir. Yardım, iş göremezliğin başladığı ilk günden itibaren toplamda 52 haftaya kadar ödenmekte, bundan sonra ise sürekli malullük aylığına dönüşmektedir. Ortalama günlük kazanç, hastalık izninin başlamasından önceki son 3 takvim ayı içinde elde edilen kazançlara dayanmaktadır. En düşük yardım asgari sosyal ücret kadardır.

Sürekli malullük yardımı, sigortalının tam maluliyeti halinde kazancının %85,6'sı kadardır. Sigortalının kazancından kasıt ise hastalığın/kazanın başladığı/meydana geldiği andan önceki yıl içinde elde edilen kazançtır.

Kısmi mamullük aylığı ise maluliyet derecesine göre tam maluliyet aylığının bir yüzdesidir. Sigortalı, %10 ila %40 maluliyet hallerinde bir toptan ödeme yapılmasını tercih edebilmektedir. Maluliyet oranı %10'dan düşük ise aylık ancak 3 yıldan sonra toptan ödemeye dönüştürülebilmektedir.

Bakım yardımı, başka birinin sürekli bakımına ihtiyaç duyan hak sahiplerine ödenmektedir. Sigortalının %50'nin üzerinde maluliyeti olması durumunda, 18 yaşın altındaki (öğrenci olması halinde 27 yaş, çocuğun malul olması halinde ise yaş sınırı yoktur) her çocuk için malullük aylığının %10'u ödenmektedir. Yardımlar aylık ve peşin olarak verilmektedir. Aylıklar yurt dışında da ödenebilmektedir. Ayrıca aylıklar geçim endeksi ve ücret endeksine göre ayarlanmaktadır.

Dul aylığında ise dul eş ölen sigortalının ortalama kazancının %42,8'ini veya geride kalan eşin/partnerin en az %50 maluliyeti olması halinde %53,5'ini almaktadır.

Yetim aylığında 18 yaşından küçük her yetim (öğrenci olması halinde 27 yaş) ölenin ortalama kazancının %21,4'ünü almaktadır.

Yukarıdaki hak sahiplerinin bulunmaması halinde bakmakla yükümlü olunan ana-baba ve diğer yakın akrabalara ölenin ortalama kazancının %32,1'i ödenmektedir.

Ortalama kazanç, sigortalının ölümüne sebep olan kazadan önceki yıl içinde elde edilen kazançlara dayanmaktadır. Diğer aylıklarla birlikte toplam gelirin belirli bir sınırı aşması halinde dul ve yetim aylığı düşürülmektedir.

Tüm ölüm aylıklarının toplamı ölen sigortalının ortalama kazancının %85,6'sını geçememektedir. Ölüm aylığı yurt dışında da ödenebilmektedir.

Ölüm yardımında ise, ölenin yıllık kazançlarının %6,7'si ile asgari ücretten hangisi daha yüksekse o ödenmektedir.

1.18.5. Hastalık ve Analık Sigortası

Kamu, özel sektör ve hak sahiplerini kapsamaktadır. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, sanatkârlar ve çiftçiler de tıbbi ve bakım yardımlarından yaralanabilmektedir, bunlar için özel sistemler mevcuttur. Zorunlu olarak kapsam dışında olanların dışındakiler için de gönüllü katılım mümkündür.

Hizmet akdi ile çalışanların payı nakdi yardımlar için kazancın %0,25'i; tıbbi yardımlar için ise kazancın %2,7'sidir. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların payı nakdi yardımlar için kazancın %0,5'i; tıbbi yardımlar için ise kazancın %5,4'üdür. İşveren payı ise nakdi yardımlar için ücret bordrosundaki miktarın %0,25'i; tıbbi yardımlar için %2,7'sidir. Bakım yardımları için işveren payı yoktur. Katkı hesaplanırken, asgari aylık kazanç olarak asgari sosyal ücret kullanılmaktadır; üst sınır ise asgari sosyal ücretin 5 katına kadardır. Bakım yardımları için katılım oranı ise brüt gelirin %1,4'üdür. Devletin payı ise nakdi yardımlar ve analık yardımı toplam maliyetleri için primlerin %29,5'i; tıbbi yardımlar için primlerin %37'si ve bakım yardımları için de uzun dönemli bakım maliyetlerinin %45'idir.

Nakdi hastalık yardımı ile tıbbi ve bakım yardımlarına hak kazanılabilmesi için, bir hastalık fonuna üye olunması şartı aranmaktadır. Nakdi analık yardımı ve evlat edinme yardımına hak kazanılabilmesi içinse doğumun/evlat edinmenin beklendiği yıldan önceki yıl içinde en az 6 ay boyunca bir fona üyelik aranmaktadır.

Hastalık yardımı, sigortalının ortalama günlük kazancına eşittir. Yardım, 104 haftalık bir dönem boyunca, iş göremezliğin başladığı ilk günden itibaren toplamda 52 haftaya kadar ödenmektedir. Ortalama günlük kazanç, hastalık izninin başlamasından önceki son 3 takvim ayı içinde elde edilen kazançlara dayanmaktadır. En düşük yardım asgari sosyal ücret kadardır.

Bakım yardımı, sigortalının günlük faaliyetlerini sürdürebilmek için sürekli bakıma ihtiyaç duyması halinde çeşitli nakdi yardımlar ve hizmetler sağlanmaktadır. Bakım, evde bir profesyonel tarafından sağlanırsa 58,54 avro, evde bir akraba ya da arkadaş tarafından sağlanırsa 25 avro, bir kurum tarafından sağlanırsa da 44,35 ila 47,59 avro arasında saatlik nakdi bakım yardımı ödenmektedir.

Analık yardımı, sigortalının ortalama günlük kazancına eşittir. Yardım, beklenen doğum gününden önceki ve sonraki 8 hafta (erken doğum, çoğul doğum veya annenin çocuğunu emzirme durumunda olması halinde 12 hafta) için ödenmektedir. Ortalama günlük kazanç, analık izninin başlamasından önceki son 3 takvim ayı içinde elde edilen kazançlara dayanmaktadır. En düşük yardım asgari sosyal ücret kadardır.

Analık ödeneği, 16 haftalık analık izin süresi boyunca gelir kaybı olmaması halinde 3.104,32 avro miktarında toptan ödeme yapılmaktadır.

Evlat edinme izni, sigortalının ortalama günlük kazancına eşittir. Yardım 8 hafta için ödenmektedir (birden fazla çocuk evlat edinilmesi halinde 12 hafta). Ortalama günlük kazanç, evlat edinme tarihinden önceki son 3 takvim ayı içinde elde edilen kazançlara dayanmaktadır. En düşük yardım asgari sosyal ücret kadardır.

1.18.6. Aile Yardımları

Lüksemburg'da yetişen ve ikamet eden tüm çocuklar kapsam dahilindedir. Aile yardımlarının finansmanı devlet tarafından sağlanmaktadır.

Aile ödeneği için çocuğun 18 yaşından küçük olması gerekmektedir (öğrenci ya da malul ise 27 yaşa kadar). Çocuk ciddi bir malullük durumunda ise ilave ödenek verilmektedir. Doğum ödeneği için anne sağlık kontrolünden geçmeli ve Lüksemburg'da ikamet ediyor olmalıdır. Aile ödeneği alma koşullarını sağlayan ailelerin 6 ile 18 yaş aralığında (öğrenci olması halinde 27 yaş) çocukları olması durumunda eğitim yılı başlangıcı ödeneği verilmektedir. Kendisinden dolayı aile ödeneği alınmakta olan 2 yaşından küçük çocuklar için çocuk yetiştirme yardımı verilmektedir. Yardımdan yararlananlar çocuğu tam zamanlı olarak yetiştiriyor olmalı veya sosyal güvenlik primleri düşüldükten sonraki hane halkı 1, 2 veya 3 çocuk olması halinde geliri asgari sosyal ücretin sırasıyla 3, 4 veya 5 katından fazla olmamalıdır. Çocuk yetiştirmek amacıyla normal çalışma zamanının yarısından fazla vakit ayıranlar ise gelir testi yapılmaksızın bu ödeneğin %50'sini almaya hak kazanmaktadırlar.

Doğum izni yardımı kendisinden dolayı aile ödeneği alınmakta olan 5 yaşından küçük çocuklar için ödenmektedir. Çocuğun doğum tarihinde ebeveyn Lüksemburg'da yaşıyor ve çalışıyor olmalıdır. Ebeveyn, çocuğu yetiştirmek amacıyla normal çalışma zamanının yarısından fazla vakit ayırıyor olmalı, doğum izni dönemimden önceki 12 ay boyunca aynı işveren tarafından istihdam edilmeli ve sağlık sigortası kapsamında bulunmalıdır.

Aile ödenekleri aylık olarak bir çocuk için 185,60 avro, iki çocuk için 440,72 avro, üç çocuk için 802,74 avro, dört çocuk için 1.164,48 avro ve beş çocuk için 1.526,40 avro ödenmektedir. Ayrıca 6 ile 11 yaş aralığındaki her çocuk için ilaveten aylık 16,17 avro ve 12 yaş ve üzerindeki her çocuk için 48,52 avro ödenmektedir. İlave ödenek miktarı ise aylık 185,60 avrodur. Doğum ödeneği olarak 3 eşit ödeme halinde toplam 1.170,09 avro ödenmektedir. 6 yaşından daha büyük bir çocuk varsa 113,15 avro ve 12 yaşından daha büyük bir çocuk varsa 161,67 avro; 6 yaşından daha büyük iki çocuk varsa her çocuk için 194,02 avro ve 12 yaşından daha büyük iki çocuk varsa her çocuk için 242,47 avro; 6 yaşından daha büyük üç ve daha fazla çocuk varsa her çocuk için 274,82 avro ve 12 yaşından daha büyük üç ve daha fazla çocuk varsa her çocuk için 323,34 avro eğitim yılı başlangıcı ödeneği ödenmektedir. Çocuk yetiştirme ödeneği aylık 485,01 avrodur. Doğum izni ödeneği ise 6 aya kadar aylık 1.778,31 avrodur, yarı zamanlı doğum izninde ise 889,15 avrodur.

1.18.7. Sağlık Sigortası

Kamu, özel sektör ve hak sahiplerini kapsamaktadır. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, sanatkârlar ve çiftçiler de tıbbi ve bakım yardımlarından yaralanabilmektedir, bunlar için özel sistemler mevcuttur. Zorunlu olarak kapsam dışında olanların dışındakiler için de gönüllü katılım mümkündür.

Tıbbi yardımlarına hak kazanılabilmesi için, bir hastalık fonuna üye olunması şartı aranmaktadır.

Sigortalılar ve bakmakla yükümlü olunan kişiler tıbbi yardımı alırken hizmet sağlayıcıyı seçebilmektedirler. Hizmetler kolektif anlaşmalarla çalışan doktorlar ve hastanelerce verilmektedir. Genel tedavi, uzman tedavisi, hastanede yatma, laboratuvar hizmeti, doğum, diş, ilaç, ulaşım ve rehabilitasyon hizmetlerini kapsamaktadır.

Genelde sigorta tıbbi yardımların maliyetinin çoğunu karşılamaktadır, ancak sigortalı her doktor ziyareti için %20, ambulans hizmet için %10, bir yılda 48,54 avroyu aşan diş bakım hizmetlerinde %5, hastanede yatılan her gün için 12,64 avro ve ilaç maliyetinin %20'si veya %60'ını karşılamaktadır.

1.18.8. İşsizlik Yardımı

Hizmet akdi ile çalışanlar, bazı kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, yeni mezunlar ve mesleki eğitimini tamamlamış 16 ile 28 yaş arasındaki kişiler kapsam dahilindedir.

Hizmet akdi ile çalışanlar ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar özel dayanışma vergisi olarak ödemektedirler. İşverenin payı yoktur. Devletin payı ise yıllık olarak bütçe kanunu yoluyla belirlenmektedir. Bazı ürünlere tahsil edilmiş vergilerden sağlanan gelirlerden de devlet katkı yapmaktadır. Yerel hükümetler de gelirlerinin %4'ü oranında paya sahiptir.

Sigortalının son 12 ay içinde en az 26 hafta çalışması bulunmalıdır. Yeni mezunlar da en az 26 hafta süresince kayıtlı işsiz konumunda olmaları gerekmektedir. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ise en az 2 yıldır çalışıyor olmalıdırlar. Sigortalı istihdam bürosuna kayıt olmalı, çalışma yeterliliğine sahip olmalı, uygun iş imkanlarını kabul etmeli ve yaşlılık, ,maluliyet veya iş kazası aylığı almıyor olmalıdır.

İşsizlik yardımı, çalışanın ortalama kazancının %80'i kadardır (bakmakla yükümlü olunan çocuğun bulunması durumunda kazancın %85'i), bu miktar asgari sosyal ücretin 2,5 katına kadar çıkabilecektir.182 gün sonra azami yardım miktarı asgari sosyal ücretin

2 katına düşmekte; 365 gün sonra ise asgari sosyal ücretin 1,5 katına indirilmektedir. Yardımlar 24 aylık dönem boyunca 365 güne kadar ödenmekte; süre yaşlı olan işsizler için 6, 9 veya 12 ay kadar uzatılabilmekte; işe yerleştirilme güçlüğü çekilen işsizler için de sürenin uzatılması mümkün olabilmektedir. Ayrıca aylıklar geçim endeksine göre ayarlanmaktadır.

1.19. Macaristan Sosyal Güvenlik Sistemi

1.19.1. Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık aylığı, çalışanları, çalışan ve yaşlılık aylığı almakta olanları, el sanatları ve tarım kooperatifi üyelerini, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanları, mesleki eğitim okullarında eğitim gören çırakları, yurtdışında çalışanları, sanatçıları, avukatları, noterleri, din adamlarını, işsizlik maaşı almakta olanları, aile yardımı ve çocuk bakım yardımı almakta olanları kapsamaktadır. Zorunlu sigorta kapsamında olmayan kişiler bağımsız tarım işçiliği yapanlar da dahil olmak üzere isteğe bağlı olarak sisteme katılabilmektedirler. Ayrıca bireysel emeklilik sisteminden de yararlanmak mümkündür.

Yaşlılık aylığından yararlanabilmek için kadınlar ve erkeklerde 60 yaşını doldurmuş olmak ve en az 20 yıl prim ödemiş olmak gerekmektedir. Ağır ve sağlık açısından zararlı işlerde çalışanlar için erkeklerde 60 yaşını doldurmuş ve 10 yıl bu işlerde çalışmış olmak; kadınlarda ise 60 yaşını doldurmak ve 8 yıl bu işlerde çalışmış olmak yeterli olmaktadır. Bu tür işlerde çalışanlar için, erkeklerde her 5 yıllık hizmet süresi için emeklilik yaşı 1 yıl öne gelmekte, kadınlar için ise her 4 yıllık hizmet süresi için emeklilik yaşı 1 yıl öne gelmektedir. Ayrıca kadınlar ve erkekler açısından 62 yaşı dolduran ve 15–19 yıl arasında hizmeti bulunan sigortalılar kısmi emeklilik hakkından yararlanabilmektedir. Bunun yanında bir “gelişmiş emeklilik” sistemi de mevcuttur. Bu sistemden yararlanmak için 40 sene sigortalılık süresine sahip olmak ve erkekler için 60 ve kadınlar için 59 yaşını doldurmak gerekmektedir.

Yaşlılık aylığı almakta olan kişiler çalışmaya devam edebilmektedir. Bireysel emeklilik sisteminde yaşlılık aylığı için yaş sınırı kadınlar ve erkekler için 62 olarak belirlenmiştir. Yaşlı lık aylığının miktarı şöyle belirlenmektedir: İlk 10 yılda ödenmiş primlerin ortalaması aylığın %33’ünü oluşturmakta; daha sonra bu orana 11–25 yıl sigortalı olanlar için her yıl için %2 eklenmekte, 26–36 yıl için %1 eklenmekte, 37–40 yıl için %1,5 eklenmekte, 40 yıldan sonraki süreler için ise %2 eklenmektedir. 15 yıllık sigortalılık süresine sahip olanlar kısmi emekli olabilmektedir. 20 yıllık sigortalılığı olan bir kişi aylık olarak en düşük 28.000 Forint (1$=187,77 Forint) almaktadır. Emeklilik aylığının üst sınırı ise sigortalının ödemiş olduğu primlerin ortalamasına eşit olmaktadır.

1.19.2. Maluliyet Sigortası

Kazaya bağlı olmayarak hak kazanılmış maluliyet aylığı için sigortalının 22 yaşından küçük olması halinde en az 2 yıl sigortalı olması gerekmektedir. Bu süre 55 yaşındaki bir sigortalı için 20 yıl sigortalılık süresine kadar çıkabilmektedir. Kazaya bağlı olarak hak kazanılacak maluliyet aylığında ise sigortalılık süresi aranmamaktadır.

Ödenecek maluliyet aylığı, maluliyetin derecesine göre değişmektedir. Buna göre maluliyet aylıkları 3 grupta toplanmaktadır. %100 işgücü kaybına uğramış ve sürekli bakıma ihtiyaç duyanlar birinci grubu, %100 işgücü kaybına uğramış fakat sürekli bakıma ihtiyaç duymayanlar ikinci grubu ve en az %67 işgücü kaybına uğramış olanlar ise üçüncü grubu oluşturmaktadır. İşgücü kaybının derecesine ulusal sağlık kurulu karar vermektedir. Maluliyet aylığı, kişi yaşlılık aylığı almaya hak kazandığında yaşlılık aylığı ile değiştirilmektedir. 18–25 yaş arasında olan ve çalışma gücünün %100'ünü kaybetmiş kişilere yıllık maluliyet ödeneği ödenmektedir.

1.19.3. Dul ve Yetim Aylıkları

Dul ve yetim aylıkları, kişi öldüğünde yaşlılık aylığı almaya hak kazanmışsa ya da malullük için gerekli niteliklere sahipse bağlanmaktadır. Aylığı alabilecek kişiler: geride kalan dul eş, boşanmış eş, ölen kişiyle beraber yaşamakta olan kişiler, 16 yaşından küçük çocuklar(tam zamanlı öğrenciler için bu ya sınırı 25'tir, çocuk özürlü ise yaş sınırı yoktur.), geride kalan eşin çocukları, ölen kişinin kız ve erkek kardeşleri, torunları, bakmakla yükümlü olduğu özürlü ya da 65 yaş üzeri anne ve babası, ölen kişiyi en az 10 seneden beri evlatlık edinmiş olan ebeveynleridir.

Ayrıca geride kalan kişilere geçici aylık da bağlanabilmektedir. Geçici aylığa hak kazana bilecek kişiler ise: geride kalan kişiden çocuğu olan ya da en az 5 yıl evli kalmış veya beraber yaşamış olan kişilerden emeklilik yaşını geçmiş olanlar, en az bir yıl beraber yaşamış ve çocuğu olan kişiler ya da çocuğu olmamakla beraber en az 10 yıl beraber yaşamış kişiler, geride kalan eşlerden 1 yıldan fazla süredir boşanmış ya da ayrılmış olup da nafaka alanlardır. Geçici aylık, geride kalan kişinin yaşlılık aylığı almak için gerekli olan yaş sınırından büyük olması halinde, özürlü olması halinde ya da 2 tane yetim aylığı almak için uygun koşulları sağlayan bakmakla yükümlü olduğu çocuğu bulunması halinde sürekli aylığa çevrilir.

1.19.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası ve meslek hastalığı sigortası kapsamına kooperatif üyeleri, endüstriyel olarak eğitilmekte olan çıraklar, esnaf ve sanatkarlar, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, bağımsız tarım çalışanları, sanatçılar, avukatlar ve işsizlik maaşı almakta olan kişiler girmektedir. İş kazası ve meslek hastalığı sigortası için sigortalılık süresi aranmamaktadır. İş dışında işyerine gidiş gelişlerde ortaya çıkabilecek kazalar da kapsam dâhilindedir. Meslek hastalıkları yardımları ise, Ulusal Sağlık Sigortası Fonu'nun belirleyeceği kriterlere göre ödenmektedir.

1.19.5. Hastalık ve Analık Yardımları

Hastalık yardımları, çalışanlara, kooperatif üyelerine, endüstriyel olarak eğitilmekte olan çıraklara, esnaf ve sanatkarlara, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlara, bağımsız tarım çalışanlarına, sanatçılara, avukatlara ve işsizlik maaşı almakta olan kişilere yapılmaktadır. Analık yardımları ise, doğumdan önceki son 2 yıl içinde en az 180 gün çalışmış olan kadınlara yapılmaktadır. Bunun yanında çeşitli şartlar dahilinde sağlık yardımları da yapılabilmektedir.

Hastalık yardımları, kişinin hastalık durumundan dolayı çalışamamasının başlangıcındaki ilk 3 gün içinde yapılmaktadır. Çalışamama durumu kanuni olarak belirlenmeli ve belgelendirilmeli; kişi ayrıca periyodik olarak muayene olmalıdır. Analık sigortasında ise kişinin çalışmayı bırakmasından sonra 42 gün içinde doğumun gerçekleşmiş olması şartı aranmaktadır. Kişi aynı zamanda hastalık yardımı da alıyorsa bu süre 28 güne düşmektedir. Çocuk bakım yardımı için ise doğumdan önceki son 2 yıl içinde en az 180 gün çalışmış olmak gerekmektedir. Ayrıca çocuk, çocuk bakım yardımı alacak aileyle yaşamalı ve ebeveynden birinin çocuğun bakımını üstlenmek amacıyla evde kalması gerekmektedir. Çocuk bakım yardımı alabilmek için asgari bir sigortalılık süresi aranmamaktadır.

1.19.6. Aile Yardımları

Aile yardımları, Macaristan vatandaşlarına, vatandaş olmayıp Macaristan'da ikamet edenlere, göçmen işçiler ve mültecilere, evlat edinmiş ailelere ve koruyucu ailelere verilmektedir. Aile yardımları, 16 yaşından küçük çocukları (tam zamanlı öğrenci olması halinde 23 yaş) olan ailelere yapılmaktadır. Çocuklarına bakmak için işlerinden ayrı kalan ve 3 yaşından küçük (çocuk özürlüyse 10 yaş) çocukları olan ailelere evde çocuk

bakım yardımı ödenmektedir. Bu yardım ikiz çocuk olması halinde okul çağına kadar ödenebilmektedir. En küçüğü 3 ve 8 yaş aralığında olmak kaydıyla 3 ya da daha fazla çocuğu olan ailelere çocuk bakım yardımı yapılmaktadır. Bu yardımların yanında çeşitli şartları sağlamak kaydıyla doğum yardımı, ailenin belli bir gelirin altında gelir etmesi durumunda bakım yardımı, düzenli çocuk koruma yardımı ve düzenli olmayan çocuk koruma yardımı ödenmektedir.

1.19.7. Sağlık Sigortası

Sağlık sigortasından yapılan yardımlar önleyici sağlık hizmetlerini, genel ve özel muayeneleri, basit diş muayenelerini, evde bakım hizmetlerini, medikal rehabilitasyonu, sanatoryum bakımlarını, ambulans giderlerini kapsamaktadır. İlaç ve cihazlar ücretsiz olarak sağlık sigortası kapsamında verilmektedir. İlaç yardımları, Ulusal Sağlık Sigorta Kurumu ile anlaşmalı servis sağlayıcıları tarafından temin edilmektedir.

1.19.8. İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortasının kapsamına çalışan ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar girmektedir. İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için sigortalının son 4 yıl içinde en az 365 gün prim yatırmış olması, iradesi dışında işsiz kalması, çalışmak ya da çalışmak için eğitim almak için hazır bir biçimde olması; bu şartların yanında yaşlılık, malullük ya da iş kazası aylığı almaması gerekmektedir.

Bunun yanında işsizlik sigortasından en az 180 gün maaş almış olan ve bu maaşı almak için gerekli niteliklerini kaybetmiş kişilerin işsiz kaldıkları zamandan itibaren son 4 yılda en az 200 gün prim yatırmaları ya da normal emeklilik yaşına 5 yıl kalmış olması durumunda ek bir işsizlik yardımı daha almaları mümkündür.

1.20. Malta Sosyal Güvenlik Sistemi

16 ve üstü yaş grubundaki ülkede ikamet eden kişiler, yabancı işverenler tarafından Malta'da bir iş için çalıştırılan vatandaşlar, belirli bir iş-çalışma programındaki öğrenciler sosyal güvenlik kapsamındadır. Ücretsiz çalışan evli kişiler, tam zamanlı öğrenciler ve 65 yaş üzerindeki yaşlılar hariç tutulmuşlardır.

Sigortalının kapsamdaki kazançlarının %10'u (asgari 15,23-azami 32,91 avro), eğer sigortalı 18 yaşından küçükse haftalık 6,62 avro prim olarak ödenmektedir. Kendi adına

ve hesabına bağımsız çalışanlar net gelirlerine bağlı olarak haftalık 26,37 ile 49,37 avro arasında prim ödemektedirler. İşverene bağlı olarak çalışanların kapsamdaki toplam kazançlarının %10'u (asgari 15,23-azami 32,91 avro), eğer sigortalı 18 yaşından küçükse haftalık 6,62 avro prim olarak ödenmektedir. Devlet toplam fon kaynağının %50'sini sağlamaktadır. Bu finansman yöntemi genel olarak diğer sosyal güvenlik yardımları için de geçerli olmaktadır.

1.20.1. Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık aylığı için gerekli yaş sınırı; 31 Aralık 1951'den önce doğanlar için 61, 1952–1955 yılları arasında doğanlar için 62, 1956–1958 yılları arasında doğanlar için 63, 1959–1961 yılları arasında doğanlar için 64, 1 Ocak 1962 ve sonrasında doğanlar için 65'tir. Ayrıca bu aylık için; yıllık ortalama 20 haftalık olmak üzere, 156 haftalık prim ödemesinin bulunması gerekmekte ve her bir çocuk için sigortalı kişi 2 yıl (özürlü çocuk için 4 yıl) kazanmaktadır. Bu yıllar ebeveyn arasında paylaşılabilmektedir.

Erken yaşlılık aylığı yaşı 61'dir. Ancak; 1 Ocak 1962 ve sonrasında doğanların 18 yaşından itibaren 2.080 haftalık prim ödemesinde bulunmuş olmaları gerekmektedir. 1952 ve 1961 yılları arasında doğanların ise 18 yaşından itibaren (eğer 5 Mayıs 1958 tarihinden sonra doğmuş ise 19) 1.820 haftalık prim ödemesinde bulunmuş olmaları gerekmektedir.

Gelir testi uygulaması şu şekildedir: Bir işverene bağlı olarak çalışarak ya da kendi hesabına çalışarak kazanılan gelirlerin; erkekler için 61, kadınlar için ise 60 yaştan itibaren 65 yaşına kadar geçen sürede; ulusal haftalık asgari ücreti geçmemesi zorunludur. Ulusal haftalık asgari ücret 152,29 avrodur. Yaşlılık aylığı yurt dışında da ödenebilmektedir.

1.20.2. Maluliyet Sigortası

Sigortalının tamamen ya da geçici olarak tam zamanlı ya da yarı zamanlı işlerde çalışma yeterliliği ölçüsünde değerlendirilir. İşverene bağlı olarak ya da kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan sigortalının en az 250 haftalık sigorta ödemesinin bulunması gerekmektedir. Yıllık olarak ortalama en az 20 haftalık ödenmiş ya da borçlanılmış sigortasının bulunması gerekmektedir. Sigortalının hak iddia etmesinden önce en az 12 aydır bir işverene bağlı olarak ya da kendi hesabına düzenli yarı zamanlı olarak ya da devamlı tam zamanlı olarak çalışmış olması gerekmektedir. Sigortalı kişi her bir çocuk

için 2 yıl (özürlü çocuk için 4 yıl) kazanmaktadır. Bu yıllar ebeveyn arasında paylaşılabilmektedir.

1.20.3. Dul ve Yetim Aylıkları

Dul erkek ya da kadına aylık bağlanabilmesi için, merhum eşinin 19 yaşından itibaren en az 156 haftalık, yıllık ortalama en az 20 haftalık sigorta ödemesinin ya da borçlanmasının bulunması gerekmektedir. Sigortalı kişi her bir çocuk için 2 yıl (özürlü çocuk için 4 yıl) kazanmaktadır. Bu yıllar ebeveyn arasında paylaşılabilmektedir.

Gelir testi için dul erkek ya da kadının gelirinin, asgari ücreti geçmemesi gerekmektedir. Ancak; dul kişilerin 60 yaşından küçük ve çocuklarının 21 yaşından küçük olması durumunda gelir düzeyine bakılmamaktadır. Aksi takdirde haftalık ortalama kazançlarının ulusal asgari ücreti (152,29 avro) geçmemesi gerekmektedir.

Tekrar evlenme durumunda dul kişinin aylığı tekrar evlenme tarihinden itibaren 5 yıl sonra kesilmektedir.

İki ebeveyni de ölen çocuklar için; bir ebeveynin sigortalı olması ve ölümünden önce en az 1 haftalık priminin ödenmiş olması gerekmektedir. Geride kalanlar aylıkları yurt dışında da ödenebilmektedir. Kimsesiz çocuklar için 16 yaşından küçükse haftalık 50,08 avro, 16–21 yaş arasında ise 90,46 avro ödenmektedir.

1.20.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası yararlanmalarından faydalanmak için sigortalı kişinin en az 1 haftalık sigorta ödemesinin bulunması gerekmektedir.

Geçici iş göremezlik yardımı, iş göremezliğin dördüncü günü itibarıyla 12 ay boyunca ödenmektedir.

Devamlı iş göremezlik yardımı almak için iş göremezlik oranının en az %90 olması gerekmektedir. Devamlı iş göremezlik yardımı için ödenmiş ya da borçlanılmış prim gün sayısı gözetilmeksizin ödenmektedir. Bu yardım önceden herhangi bir yerel servisten aylık bağlanmış olup olmaması, sigortalının evli ya da bağımlı eşinin olup olmamasına göre değişmektedir. Bu yardımlar ücretlerdeki ve fiyatlardaki artışa göre değişmektedir.

1.20.5. Hastalık ve Analık Sigortası

Hastalık yardımına hak kazanabilmek için sigortalının en az 50 haftalık sigorta ödemesi bulunması ve son iki yıl içinde en az 20 haftalık prim ödemesinin ya da borçlanmasının bulunması gerekmektedir. 2 yıl boyunca yararlanılan toplam hastalık yardımı gün sayısının 468'i geçmemesi gerekmektedir. Yardım alınacak olan toplam gün sayısının kişinin sisteme ilk kaydolmasından bu yana toplam prim ödediği gün sayısını geçmemesi gerekmektedir.

Analık yardımı Malta'da yaşayan vatandaşlar, AB vatandaşları ve Malta'da geçerli olan Avrupa Sosyal Sözleşmesi ile korunan vatandaşlar için geçerlidir. İstihdam ve Endüstri İlişkileri Kanununa göre analık izninin 14 haftası için kazançlarının %100'ünün işveren tarafından ödenmesi gerekmektedir. Analık yardımı 14 hafta için 73,38 avro olarak ödenmektedir.

1.20.6. Aile Yardımları

Ebeveynin toplam geliri 23,923 avroyu geçmiyorsa, bu ailenin 21 yaşından küçük çocukları için yardım yapılmaktadır. 16 yaş ve üstü çocukların tam zamanlı öğrenci olması, burs almıyor olması, hiçbir zaman kazanç getiren bir işte çalışmamış olması, işsiz olarak kaydının bulunmaması ve hiçbir sosyal yardım kuruluşunda isimlendirilmiş bulunmaması gerekmektedir. Üvey çocuklar ya da bir enstitünün gözetiminde bulunan çocuklar için yetkili organ tarafından sertifika verilmiş olması gerekmektedir.

Zihinsel ve fiziksel engeli bulunan çocukların ebeveynlerinin tümüne yardım yapılmaktadır. Tek şart çocuğun engelinden dolayı başka bir sosyal güvenlik aylığı alıyor olmamasıdır.

1.20.7. Sağlık Sigortası

Tıbbi yardımlar için asgari standart yoktur. Tıbbi yardımlar ve sağlık servisleri devlet hastanesi ve klinikleri tarafından gerçekleştirilmektedir. Yatarak tedavi gören hatalıkların tedavileri, ayakta yapılan tedaviler, kronik hastalıkların tedavileri ve acil servisler ücretsizdir. Ayakta tedaviler sonucu verilen ilaçlar ve medikal ürünler, düşük gelir düzeyine sahip kişiler haricinde ücretlidir.

1.20.8. İşsizlik Sigortası

Bu yardım bir işverene bağlı olarak çalışanları kapsamaktadır. Bunun haricinde kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanları kapsamamaktadır. Sigortalının en az 50 haftalık sigorta ödemesinin bulunması, hak iddia etmesinden önceki 20 haftada sigorta ödemiş olması gerekmektedir. Sigortalının işsiz olarak kayıtlı olması ve çalışma yeterliliğine sahip bulunması gerekmektedir. Sigortalı gönüllü olarak bu yardımı almaktan kaçınabilmekte ya da kişi bu yardımı suiistimal ederse yardım kesilmektedir. Mali yardım için başvuran kişinin mali durumunu ortaya koymaya yönelik bir araştırma sonucu, ev halkının sorumluluğun alan kişiye özel işsizlik yardımı yapılabilmektedir.

İşsizlik yardımı 156 güne kadar verilmektedir. Ancak bu süre, sigortalının sisteme ilk kaydından itibaren prim ödediği toplam gün sayısından fazla olamamaktadır.

1.21. Polonya Sosyal Güvenlik Sistemi

1934 yılında kurulan Polonya Sosyal Güvenlik Kurumu (ZUS), bu tarihten önce var olan 5 adet sosyal güvenlik kurumunun birleşmesinden oluşmaktadır. Kamu kurumu niteliği taşıyan ZUS, tüzel kişiliğe sahiptir.

Polonya'da 102 Numaralı ILO sözleşmesi kapsamında sayılan tüm sigorta kolları uygulanmaktadır. Bununla birlikte, ZUS'un sadece yaşlılık, malullük, ölüm, hastalık, analık, iş kazası meslek hastalığı kollarında hizmet üretmektedir. İşsizlik sigortası, aile yardımları ve sosyal yardımları Polonya Çalışma ve Sosyal Politika Bakanlığı tarafından yürütülmekte, sağlık sigortası ile Sağlık Sigortası Kurumu tarafından sağlanmaktadır. Tarım sektöründe çalışanların sosyal sigorta işlemleri ise KRUS adı altındaki diğer bir Kurum tarafından yürütülmektedir. Ancak sosyal güvenlik alanındaki tüm primler ZUS tarafından toplanmakta ve ilgili fonlar yine ZUS tarafından idare edilmektedir.

1.21.1. Yaşlılık Sigortası

1 Ocak 1999 tarihinde yeni emeklilik sistemi uygulanmaya başlanmıştır. Bu nedenle 1999 yılından bu yana eski emeklilik sistemi ile birlikte 2 emeklilik rejimi paralel olarak uygulanmaktadır. Eski emeklilik rejimi 1 Ocak 1949'dan önce doğanlar için zorunlu iken, yeni emeklilik rejimi 31 Aralık 1968'den sonra doğanlar için zorunludur.

Eski emeklilik rejimine göre kadınlar 60 yaş ve 20 yıl sigortalılık süresi ile erkekler ise 65 yaş ve 25 yıl sigortalılık süresi ile emekli aylığı almaya hak kazanmaktadır. Ayrıca kanuni emeklilik yaşından en çok 5 yıl önce erken emeklilik imkanı bulunmaktadır.

Ancak erken emeklilik halinde aylıkların asgari aylığın altında kalmaktadır. Ayrıca erken emeklilik kapsamında 31 Aralık 1953'ten önce doğan ve son olarak işçi statüsünde sigortalı olanla da bu haktan yararlanabilmektedirler. Kanuni emeklilik yaşından en çok 5 yıl önce emekli olabilmek için;

1. Kadınlarda (55 yaş)

- En az 30 yıl sigortalılık süresi
- 20 yıl sigortalılık süresi ve maluliyet durumu

2. Erkeklerde (60 yaş)

- En az 35 yıllık sigortalılık süresi
- 25 yıllık sigortalılık süresi ve maluliyet durumu

şartları aranmaktadır.

Son olarak malulller, maden işçileri, öğretmenler gibi özel durumlara haiz sigortalılar içinde kanuni emeklilik yaşından önce emekli olma hakkı bulunmaktadır.

Eski rejime göre yaşlılık aylıkları; %24 baz tutar, her prim ödenen yıl için bazın %1,3'ü ile her prim ödenmeyen yıl için bazın %0,7 toplamından hesaplanmaktadır

Tablo 4. Polonya'da Çok Sütunlu Yapı

Sınıflama Kriteri	1. Sütun	2. Sütun	3.Sütun
Rejime Katılım Kriteri	Zorunlu	Zorunlu	Gönüllü, Tamamlayıcı
Sosyal Amaç	Aylıkların Temel Kısmı	Aylıkların Temel Kısmı	Aylıkların Önemli Kısmı
Rejimin Yönetimi	Kamu	Özel	Özel
Finansman	Toplanan Primler	Fonlama	Fonlama
Aylık Hesap Yöntemi	Prim Ve İndeksleme	Fonlanan Kapital	Fonlanan

31 Aralık 1948'den sonra ve 1 Ocak 1969'dan önce doğanlar için 31 Aralık 1999 yılına kadar eski pay-as-you-go sistemi ile devam etme veya yeni sisteme katılma arasında seçim yapma hakkı verilmiştir.

1 Ocak 2009'dan itibaren yaşlılık aylıklarında yeni emeklilik sistemine geçilmiş ve 31 Aralık 1948'den sonra doğanlar için bu sistem zorunlu hale getirilmiştir. Bu kapsamda yaşlılık aylığı alabilmek için kadınların 60 yaşını doldurmaları, erkeklerin 65 yaşını dolduran doldurmaları gerekmektedir.

Yeni emeklilik sisteminde aylık miktarları ile aktüeryal olarak ödenen primlerin yakın ilişkisi söz konusudur. Sistem erken emeklilik imkanlarını ortadan kaldırmaya yönelik olarak sigortalıları sistemde tutmaya teşvik edici mekanizmaları bünyesinde barındırmaktadır. Sistemde herhangi bir özel grup için tasarlanmış özel bir emeklilik opsiyonu bulunmamaktadır. ZUS emeklilik primlerinin %19,52-%7,30'luk kısmını ikinci sütun emeklilik fonlarına aktarmaktadır.

Yeni emeklilik sistemi 1 Ocak 1999'da 50 yaşını doldurmamış sigortalıları kapsamaktadır ve 30 yaşın altındaki sigortalılar için birinci. ve ikinci sütuna katılım zorunludur.

Yeni emeklilik sisteminde yaşlılık aylıkları; toplanan ve güncellenen primler ve güncellenen başlangıç tutarının toplamının, emeklilik yaşındaki kişilerin ay bazında ortalama yaşam beklentisi bölümü şeklinde hesaplanmaktadır.

1.21.2. Maluliyet Sigortası

Polonya sosyal güvenlik sisteminde maluliyet aylığı aşağıdaki şartların tamamını yerine getirenlere sunulmaktadır.

- Çalışamayan,
- Gerekli olan primli ve primsiz dönemleri tamamlayanlar, (örneğin; aylık talebinden önce ya da iş göremezliğin ortaya çıkışından önceki 10 yıl boyunca en az 5 yıllık primli ve primsiz sigortalılık dönemini tamamlamış olanlar; bu durumda eğer çalışamama durumu 30 yaşından küçük yaşlarda ortaya çıkarsa, bu dönem sırasıyla 1 yıldan 4 yıla kadar kısaltılmaktadır.)
- Bu çalışamama durumu belirli bir primli ve primsiz dönem süresince ortaya çıkmış olmalı ve en çok söz konusu dönemin kesilmesinden sonraki 18 aylık süreden sonra ortaya çıkmış olmalıdır. Bu durum, kadınlar için en az 20 yıl, erkekler için de en az 25 yıllık primli ve primsiz dönemi olan ve tamamen iş göremez olan sigortalılar için geçerli değildir.

Ancak maluliyet aylığının iş kazası ve meslek hastalığı durumunda ortaya çıkması halinde, iş kazası ve meslek hastalığı yüzünden çalışma kapasitesi kaybının ortaya çıktığı tarihe veya sigortalılık süresine bakılmaksızın maluliyet aylığı bağlanmaktadır.

Çalışamama durumu, ZUS hekimi tarafından karar alınarak değerlendirilir ve onaylanır. ZUS hekimi çalışamama durumunu değerlendirir. Değerlendirmede ölçüt alınacak dereceler ve belirleyici durumlar Tablo 5'te gösterilmektedir.

Tablo 5. Polonya'da Maluliyet Aylıklarının Özürlülüğe Göre Derecelendirilmiş Yapısı (2009)

Türler	%
Maluliyet Aylıklarının Toplamı	100
Başkasının Bakımına Muhtaç	5,3
Tamamen İş Göremezlik	30,6
Kısmı İş Göremezlik	64,1

Maluliyet sigortası kapsamında eğitim aylığı da ödenebilmektir. Bu kapsamda maluliyet aylığı almak için gereken koşulları sağlayan ve önceki mesleklerinde çalışamaz durumda oldukları için yeniden mesleki eğitime uygun olduklarına karar verilen kişilere yönelik olarak eğitim aylığı ödenmektedir. Eğitim aylığı 6 aylık bir süre için verilmektedir. Ancak yeni bir meslek kazandırmak için kişiyi yeniden eğitmenin olası olmaması ve kişinin yeniden eğitime tabi tutulmayı istememesi durumlarında bu süre artırılıp azaltılabilir.

Söz konusu dönem, yeniden mesleki eğitime ihtiyaç duyulması halinde bir dönem için uzatılabilir, ancak her halükarda bu süre 18 aydan fazla uzatılamamaktadır.

1.21.3. Dul ve Yetim Aylıkları

Dul ve yetim aylıkları, yaşlılık aylığı ya da maluliyet aylığı veyahut bunlardan birini almayı hak edecek gereksinimleri karşılayan kişinin ölüm gününde hayatta olan hak sahibi aile fertlerine verilmektedir. Dul ve yetim aylığına hak kazanıldığında, ölen kişinin tamamen çalışamaz durumda olduğu varsayılmaktadır. Dul ve yetim aylığı aynı zamanda erken emekli olan ya da erken emeklilik hakkı olan ölen kişinin ölüm gününde hayatta olan hak sahibi aile fertlerine de verilmektedir. Dul ve yetim aylıkları periyodik olarak aylık alan kişilere verilmemektedir.

- Yetim aylıklarından sigortalının;
- Kendi çocukları, eşinin kendi çocukları, evlatlık çocukları yararlanabilmektedir. Ancak bu kişilere 16 yaşına kadar, eğitim görmeleri durumunda da 25 yaşına

kadar aylık verilmektedir. Bu kişilerin 16 yaşından önce tamamen çalışamaz duruma gelmeleri halinde yaşa bakılmaksızın aylık ödenmektedir. Eğitim gören çocuklar için ise 25 yaşından önce tamamen çalışamaz duruma gelmeleri halinde yine yaşa bakılmaksızın aylık bağlanmaktadır.

Dul aylıkları ölen sigortalının;

- Çalışamaz durumda olan ya da kişinin ölümü anında 50 yaşına gelmiş olan dul eş veya en az bir çocuğa ya da toruna bakan ya da dul bir eş olarak bir aylık hakkından yararlanmaya hak kazanan kardeşlere ödenmektedir.

Dul ve yetim aylıkları;

- Hak sahibi 1 kişi ise; ölen kişiye ödenecek aylık miktarının %85'i,
- Hak sahibi 2 kişiyse ölen kişiye ödenecek aylık miktarının %90'ı,
- Hak sahibi 3 kişiyse ölen kişiye ödenecek aylık miktarının %95'i ,

oranında aylık bağlanır.

Ayrıca iş kazası nedeniyle alınacak bir dul veya yetim aylığı söz konusu ise aylık miktarı mevcut en düşük dul ve yetim aylığının %120'sine eşit olarak ödenmektedir.

1.21.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası, dış nedenlerle ortaya çıkan, yaralanma ve ölümle sonuçlanan işle ilgili bir olaydır. Meslek hastalığı ise, işin yapılması sırasında ya da çalışma çevresindeki zararlı etkenlerce ortaya çıkan ve meslek hastalığı listesinde özel olarak belirtilmiş olan bir hastalıktır.

Çalışanların iş kazası ve meslek hastalığı risklerine karşı sigortalanmaları zorunludur. İş kazası ve melek hastalığına bağlı olarak oraya çıkan hastalık, maluliyet aylıkları da ödenmektedir.

İş kazası ve meslek hastalığı durumunda kaybedilen kazancın %100'ü, iş göremezliğin başladığı ilk günden itibaren telafi edilmektedir.

Polonya sosyal güvenlik sisteminde ayrıca iş kazasına uğrayanlar için Emekliliği Önleme Çerçevesinde Tıbbi Rehabilitasyon yardımı sunulmaktadır. Bu kapsamda kısmen ya da tamamen çalışamama durumu tehdidi altında olan sigortalı kişiler ya da çalışamama durumundan dolayı dönemsel bir aylık elde edenler emekliliği önleme çerçevesinde tıbbi rehabilitasyon kapsamında değerlendirilirler. Bunun gerçekleşmesi için kişinin

ZUS tarafından belirtilen bir rehabilitasyon merkezinde rehabilite edildikten sonra çalışma kapasitesinin düzelmesi açısından bir iyileşmenin söz konusu olması gerekir.

1.21.5. Hastalık ve Analık Sigortası

Polonya'da hastalık ve analık sigortası, sosyal sigorta sistemi altında faaliyet göstermektedir. Nakdi hastalık ve analık yardımlarından tüm çalışanlar yararlanabilmektedir. Ayrıca gönüllü sigorta kapsamında, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, sanatçılar ve yazarlar bu yardımların kapsamına girmektedir. Tıbbi yardımlarda ise tüm çalışanlar, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, sanatçılar, yazarlar, emekliler, işsizlik yardımı faydalanıcıları, mesleki rehabilitasyon alan kişiler, öğrenciler ve sigortalının bakmakla yükümlü olduğu aile üyeleri kapsama tabidir. Tıbbi yardımlarda gönüllü sigorta mümkündür ve çiftçiler, askeri personel ve emniyet mensupları için özel sigorta sistemleri söz konusudur.

Sigortalılar, nakdi yardımlar için brüt gelirlerinin %2.45'i oranında katkı payı öderken, tıbbi yardımlar için %9 oranında ödemektedirler. Katkı paylarının hesaplanmasında azami ücret miktarı bulunmamaktadır.

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için de aynı yardımlarda aynı katkı payı oranları geçerlidir. Katkı paylarının hesaplanmasında kullanılan asgari ücret, bütçe kanunu ile belirlenen ulusal ortalama aylık kazancın %60'ı kadardır. 2009 yılı için ulusal ortalama aylık kazanç 3,102.96 zlotystur. Azami ücret için ise bir sınır bulunmamaktadır.

Bu yardım kollarında işverenler katkı payından muaf iken, devlet tıbbi yardımlar için prim desteği sağlamaktadır.

Nakdi hastalık ve analık yardımlarında, sosyal sigorta sistemi içinde aralıksız en az 30 günlük sigortalılık süresi ve gönüllü sigorta sistemi içinde aralıksız 180 gün sigortalılık süresi şartı bulunmaktadır. İşe gidiş-geliş sırasında meydana gelen kazalar da bu yardımlar kapsamındadır. Tıbbi yardımlarda, tam zamanlı eğitimdekiler ve işsizler dahil, kişi sigortalı olmalı veya sosyal yardım alıyor olmalıdır.

Hastalık yardımı: Bu yardım, sigortalının iş göremezliğinin başlamasından önceki 6 içinde elde ettiği ortalama gelirinin %80'i oranında (hastaneye yatmışsa %70), 90 gün için ödenmektedir. İş göremezliğin hamilelik içinde başlaması veya işe gidiş-geliş sırasında meydana gelen bir kazadan kaynaklanması durumlarında, sigortalının gelirinin %100'ü oranında yardım yapılmaktadır. Yardım iş göremezliğin ilk gününden 182. Gününe kadar ödenmektedir. İşveren, yardımın ilk 33 günü için ödeme yapmaktadır.

Rehabilitasyon Ödeneği: Hasta sigortalı hemen hemen iyileşme aşamasında ise, hastalık yardımının kesilmesinden sonra bu ödenek verilebilmektedir. Ödenek, sigortalının ortalama kazancının %75'i oranında 12 aya kadar ödenmektedir.

Tazminat Ödeneği: İşgücü kaybı nedeniyle çalışanların yaşadıkları gelir kayıplarını telafi etmek amacıyla kişilere ödenmektedir. Bu ödenek için sigortalının, 24 aya kadar mesleki rehabilitasyon görmesi gerekmektedir. Ödenek miktarı, sigortalının son 3 ay boyunca elde ettiği ortalama kazancı ile mesleki rehabilitasyon süresince kazandığı geliri arasındaki fark kadardır.

Analık Yardımı: Bu yardımda, 20 hafta için (çoğul doğum olması halinde doğan çocuk sayısına bağlı olarak 31 ila 37 haftaya kadar) sigortalının son 6 ay boyunca kazandığı ortalama gelirinin %100'ü kadar bir tutar ödenmektedir.

Bakım Ödeneği: Sigortalının, 8 yaşından küçük sağlıklı veya 14 yaşından küçük hasta çocuğuna bakmak için işinden ayrılmış olması durumunda bir yıl için 60 güne kadar sigortalının son 6 ay boyunca elde ettiği ortalama kazancının %80'i oranında ödenek verilmektedir. Bu ödenek, ailenin diğer hasta üyeleri için de 14 güne kadar ödenebilmektedir.

1.21.6. Aile Yardımları

Polonya'da aile yardımları ile ilgili kanun 28 Mayıs 2003'te kabul edilmiştir. 1 Mayıs 2004'ten beri ise uygulanmaktadır. 31 Ağustos 2006 tarihine kadar aile yardımları, farklı birim tarafından uygulanmakta iken bu birimler, 31 Ağustos 2005 yılında ZUS'a dâhil olmuşlardır.

1 Eylül 2006 tarihinden itibaren ise aile yardımları, tek bir yetkili birim tarafından ödenmeye başlanmıştır. Kanundan anlaşılan söz konusu yetkili birim; ailenin ikamet ettiği bölgenin muhtarı veya belediye başkanlarıdır.

Aile yardımları kapsamında

- Aile yardımları ve ek ödemeleri,
- Sağlık yardımları,
- Çocuk yardımı,

sunulmaktadır.

Aile yardımından Polonya'da ikamet eden herkes yararlanabilmektedir. Bu yardım için sigortalılar, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve işverenler katkı payı ödememekte, tüm masraflar devlet tarafından karşılanmaktadır.

Gelir testine tabi aile yardımları, 18 yaşından küçük çocuklar için (tam zamanlı öğrenci olması durumunda 21 yaş, öğrenebilir özürlü olması durumda 24 yaş) anneye, babaya ya da vasiye (bakıcıya) ödenmektedir. Bu yardımı alabilmek için, ailenin kişi başına düşen ortalama aylık gelirinin bir önceki yılda 504 zlotysu (özürlü çocuğu olan aileler için 583 zlotys) geçmemesi gerekmektedir. Aile yardımı miktarı, çocuğun yaşına göre değişmektedir: 5 yaşına kadar olan çocuk için 68 zlotysa kadar, 6 ila 18 yaş arasındaki çocuk için 91 zlotysa kadar, 19 ila 24 yaş arasındaki çocuk için ise 98 zlotysa kadar ödeme yapılmaktadır. Polonya'da aile yardımları altında ayrıca, çocuk doğum ek yardımı, ebeveynlik izni ek yardımı, yalnız ebeveyn küçük çocuk ek yardımı, yalnız ebeveyn çocuk ek yardımı, eğitim ve rehabilitasyon ek yardımı, okula başlama yılı ek yardımı ve okula ulaşım ve okulda yatılı kalma ek yardımı da ödenmektedir.

Gelir testine tabi bakım ödeneği, bağımsız hareket etme ve yaşama yeteneğinden yoksun kişilere, 16 yaşından küçük ve özürlü çocuklara (ağır düzeyde özürlü ise 16 yaş ve üzeri), özürlülüğü 21 yaşından önce başlamış orta düzeyde özürlü yetişkinlere ve 75 yaş ve üzeri yaşlılara verilmektedir. Bu ödenek, toptan ödeme olarak 153 zlotys tutarında ödenmektedir. Gelir testine tabi bakım ödeneğinden farklı olan gelir testine tabi bakım yardımı ise 16 yaşından küçük özürlü çocuğuna veya ağır düzeyde özürlü yaşlı bir kişiye bakmak için işinden ayrılmış anneye, babaya veya vasiye (bakıcıya) ödenmektedir. Bu yardımda ise bir ay için 420 zlotys kadar ödeme yapılır.

1.21.7. Sağlık Sigortası

Çalışanların sağlık sigortaları açısından, Ulusal Sağlık Fonu ile sözleşme yapmış özel sağlık hizmeti sunucuları hastalara doğrudan hizmet sunmaktadırlar. Sigorta; genel ve özel bakımı, hastanede yatışı, Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen cerrahi operasyonları, laboratuvar hizmetlerini, diş protezleri dahil diş bakımını, göz bilimi ve optik hizmetlerini, fonksiyonel ve mesleki rehabilitasyonu, serbest dolaşımı ve temel reçeteli ilaçları kapsamaktadır. Hastalar doktorlarını ve hastanelerini seçme özgürlüğüne sahiptir. Sigortalının çalıştığı süre boyunca sağlık sigortasından yararlanma konusunda süre sınırı bulunmamaktadır. Sigortalının işsiz kalması durumunda ise sağlık sigortasından yararlanma süresi 26 hafta (39 haftaya kadar uzatılabilir.) ile sınırlandırılmaktadır. Temel sağlık hizmetleri için taraflar arasında masraf paylaşımı (Sigortalının ekstra katılım payı ödemesine gerek yoktur.) söz konusu olmamaktadır. Devlet, temel reçeteli ilaçlarda kısmi sübvansiyon uygulamaktadır.

Sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kişilerin sağlık sigortalarında da Ulusal Sağlık Fonu ile sözleşme yapmış özel sağlık hizmeti sunucuları hastalara doğrudan hizmet sağlamaktadırlar. Burada da sigorta; genel ve özel bakımı, hastanede yatışı, Sağlık Bakanlığı tarafından belirlenen cerrahi operasyonları, laboratuvar hizmetlerini, diş protezleri dahil diş bakımını, göz bilimi ve optik hizmetlerini, fonksiyonel ve mesleki rehabilitasyonu, serbest dolaşımı ve temel reçeteli ilaçları karşılamaktadır. Hastalar aynı şekilde, doktorlarını ve hastanelerini seçebilmektedirler. Sağlık sigortasından faydalanma süresi ve masrafların dağılımı burada da aynen geçerlidir.

1.21.8. İşsizlik Sigortası

Polonya sosyal güvenlik sisteminde işsizlik sigortası, çalışanlar ile kendi adına ve bağımsız çalışanları kapsayacak şekilde devlet tarafından sunulmaktadır. Bu kapsamda işverenler hem kendi hem de çalışanları adlarına işsizlik sigorta primlerini, Çalışma Fonuna yatırmakla yükümlüdürler.

İşsizlik sigortası kapsamında kişilere üç ay boyunca aylık 193 avro temel işsizlik yardımı ödenmektedir. Üç aydan sonra yardım miktarı 152 avroya düşmektedir. Ancak 5 yıldan az sigortalılığı bulunanlar için temel işsizlik yardımı %80, 20 yıldan fazla sigortalılığı bulunanlar için %120 oranında ödenmektedir. İşsizlik yardımı ödeme süresi ise kişilerin ikamet ettikleri yerlerdeki işsizlik oranına göre 6 ay ile 12 ay arasında değişmektedir.

1.22. Portekiz Sosyal Güvenlik Sistemi

Portekiz'de uzun vadeli sigorta kollarında sosyal sigorta ve sosyal yardım sistemleri kullanılmaktadır. Uzun vadeli sigorta kollarında sosyal sigorta sistemi; çalışanları, brüt yıllık gelirleri sosyal yardım miktarının 6 katından büyük olan kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanları kapsarken, sosyal destek sistemi primli sisteme dahil olmayan kişileri kapsam altına almaktadır. Bunların yanında, gönüllü sigorta kapsamına brüt yıllık geliri sosyal yardım miktarının 6 katına kadar olan kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve primli sisteme dahil olmayan kişiler girmektedir. Sosyal yardım miktarı bir ay için 419,22 avrodur. Ayrıca madenciler, tersane işçileri, balıkçılar, gemi adamları, sivil havacılık işçileri, hava trafik kontrolörleri ve dansçılar için özel sigorta sistemleri mevcuttur (Bu özel sistemler kademeli olarak genel sisteme dahil edilmektedir).

Hastalık ve analık sigorta kolları, nakdi yardımlar bakımından sosyal sigorta ve sosyal destek sistemine, tıbbi yardımlar bakımından genel sisteme (universal system) tabidir. Sosyal sigorta sistemi altındaki nakdi hastalık yardımları çalışanları kapsamaktadır. Gönüllü sigorta kapsamına, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve hiçbir primli sisteme dahil olmayan bazı kişiler girmektedir. Sosyal sigorta sistemi altındaki nakdi analık, babalık ve evlat edinme yardımları, çalışanları ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanları kapsamaktadır. Burada gönüllü sigorta kapsamına ise hiçbir primli sisteme dahil olmayan bazı kişiler girmektedir. Aynı yardımların sosyal destek sistemi altında olanları ise Portekiz'de ikamet eden muhtaçları ve Portekiz ile ikili anlaşması olan ülke vatandaşlarından Portekiz'de ikamet edenleri kapsam altına almaktadır.

İş kazası sigorta kolu "adam çalıştıranın sorumluluğu" altında, meslek hastalığı ise sosyal sigorta sistemi altında yürütülmektedir. Bu sigorta kollarının kapsamına çalışanlar ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar girmektedir.

İşsizlik sigorta kolu da sosyal sigorta ve sosyal destek sistemi çatısı altında faaliyet göstermektedir. Bu sigorta kolu çalışanları ve özürlü olup çalışma gücü bulunanları kapsamaktadır. Ancak, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar bu sigorta kapsamına girmemektedir.

Aile yardımları diğer sigorta kollarından farklı olarak genel sistem içerisinde yer almaktadır. Yardım; Portekiz vatandaşlarının, yabancı vatandaşların, mültecilerin ve Portekiz'de ikamet eden ancak Portekiz vatandaşı olmayan kişilerin çocuklarını kapsamaktadır.

Sigortalılar uzun vadeli sigorta kollarında, brüt kazançlarının %11'i oranında katkı payı ödemektedirler. Sigortalı ve işveren tarafından ödenen toplam %34,75'lik katkı payının, %16,01'lik kısmı yaşlılık aylıklarını, %3,42'lik kısmı malullük aylığını ve %3,67'lik kısmı ise dul ve yetim aylıklarını finanse etmektedir. Sigortalının ödediği katkı payları aynı zamanda hastalık ve analık, meslek hastalığı, işsizlik ve aile yardımlarını da karşılamaktadır. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, zorunlu sigorta için beyan ettikleri gelirlerinin %25,4'ü oranında veya gönüllü sigorta için %32'si oranında katkı payı öderler. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların ödedikleri katkı payları da hastalık ve analık, meslek hastalığı ve aile yardımlarını finanse etmektedir. İşverenler çalışanların ücretinin %23,75'i kadar katkı payı ödemesi yapmaktadırlar. İşverenlerin ödedikleri primler de aynı şekilde hastalık ve analık, meslek hastalığı, işsizlik ve aile yardımlarını karşılar. Son olarak devlet, sosyal emeklilik aylıklarında prim desteği sağlamaktadır.

Hastalık ve analık sigorta kolunda, sigortalı ve işverenin ödediği toplam %34,75'lik katkı payının %3,05'i hastalık sigortası için, %0,73'ü analık sigortası için kesilmektedir. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların katkı payı oranı, uzun vadeli sigorta kolları ile aynıdır. İşveren için de sigortalıların katkı payı oranları geçerlidir. Devlet ise sosyal destek nakdi yardımlarını karşılamakta ve tıbbi yardım için prim desteği sağlamaktadır.

İş kazası sigorta kolunda sigortalıların prim yükümlülüğü bulunmazken, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar uzun vadeli sigorta kollarının katkı payları altında sadece meslek hastalığı için prim ödemektedirler. İşverenler, işin risk derecesine göre uzun vadeli sigorta kollarının katkı payları altında ücretin %0,5'i ila %23,75'i arasında değişen oranlarda katkı payı ödemektedir. Devletin de bu sigorta kolunda prim ödeme yükümlülüğü yoktur.

Sigortalılar ve işverenlerin uzun vadeli sigorta kolu için ödedikleri %34,75'lik katkı paylarının %5,22'si ile işsizlik sigortası yardımı karşılanmaktadır. Bu sigorta için kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ile devlet, katkı payı ödememektedir.

Aile yardımlarında da sigortalı ve işverenlerin uzun vadeli sigorta kolları için ödedikleri %34,75'lik katkı paylarının %2,15'i ile bu yardım finanse edilmektedir. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar uzun vadeli sigorta kollarının primleri altında bu yardımın katkı payını ödemektedir. Devlet ise bu program için prim desteği sağlamaktadır.

1.22.1. Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık aylığı için 65 yaş ve en az 15 yıl prim ödeme süresi gerekmektedir. Bu aylık, işsiz olup işsizlik sigortasını daha fazla süre alamayacak ve 62 yaşında olan kişilere ve azaltılmış aylık ödemesi koşulu ile 57 yaşında olan kişilere (en az 22 yıl prim ödeme süresi) ödenmektedir.

Yaşlılık aylığı miktarı; eğer sigortalı 21 yıldan az sigortalılık süresine sahip ise ortalama düzeltilmiş aylık maaşının %2'si, 21 ila 40 yıl arasında sigortalılık süresine sahip ise bu sürelere göre sigortalının referans kazancının %2 ile %2,3'ü arasındaki tutar, sigortalı belirli bir hastalığa sahip ise %3'ü kadardır. Referans kazanç, sigortalının 40 yıla kadar sigortalı olduğu tüm yıllardaki ortalama aylık kazançlarına göre hesaplanmaktadır. Asgari emeklilik aylığı, emeklilik aylığının hesaplanmasında kullanılan referans kazancın %30'undan veya sigortalının hizmet süresinin uzunluğuna göre hesaplanan aylık tutardan hangisi yüksek ise o kadar ödenmektedir. Azami emeklilik aylığı ise emeklilik aylığının hesaplanmasında kullanılan referans kazancın %92'si kadardır.

Sosyal yaşlılık aylığı 65 yaş ve üzeri kişilere, hiçbir primli sosyal güvenlik sistemi kapsamına girmemeleri halinde gelir testi yapılması koşulu ile verilmektedir. Yapılan gelir testine göre bekar bir kişinin aylık gelirinin sosyal yardım miktarının %30'unu, evli bir çiftin ise %50'sini geçmemesi gerekmektedir.

Sosyal yaşlılık aylığı, bir ay için 189,52 avro tutarında ödenir. 69 yaşına kadar yaşlılara 17,54 avro kadar, 70 yaş ve üstü yaşlılara 35,06 avro kadar ek ödeme yapılmaktadır.

1.22.2. Maluliyet Sigortası

Malullük aylığı, en az 3 yıl prim ödeme süresi olan ve tamamen sürekli iş göremezliği bulunan (tam işgücü kaybı olan) kişilere ödenmektedir. Bunun yanında, en az 5 yıl prim ödeme süresi olan kısmi iş göremezlik (işgücünün en az %66,7'sini kaybetmiş olmak) durumunda da ödeme yapılmaktadır. HIV/AIDS ya da kanser gibi belli başlı hastalık durumlarında özel bir malullük aylığı söz konusudur.

Bu aylığın tutarı, yaşlılık aylığı miktarında belirtilen koşullara göre belirlenmekte ve ödenmektedir. Burada da referans kazanç söz konusudur ve sigortalının 40 yıla kadar sigortalı olduğu tüm yıllardaki ortalama aylık kazançlarına göre hesaplanmaktadır. Asgari ve azami malullük aylıkları için de yaşlılık aylığındaki hesaplama ve oranlar geçerlidir.

Sosyal malullük aylığı 18 yaş ve üstü olup özürlü olan ve hiçbir primli sistemin kapsamına girmeyen kişilere yapılmaktadır. Burada da yapılan gelir testine göre bekar bir kişinin aylık gelirinin sosyal yardım miktarının %30'unu, evli bir çiftin gelirinin sosyal yardım miktarının %50'sini aşmaması koşulu mevcuttur. Gelir testine tabi olan bu aylık da sosyal yaşlılık aylığı gibi hesaplanmaktadır. Bir ay için 189,52 avro ödenmektedir.

1.22.3. Dul ve Yetim Aylıkları

Ölüm tarihinde sigortalının, yaşlılık veya malullük aylığı alıyor ya da almaya hak kazanmış olması gerekmektedir. Bu aylıktan yararlanabilecek kişiler; ölen sigortalının eşi ve 18 yaşından küçük çocuklarıdır (öğrenci ise 27 yaş, özürlü ise yaş sınırı yoktur).

Dul ve yetim aylığı miktarı, ölen sigortalının eşi için sigortalının emeklilik aylığının %60'ı (eğer hem eş hem de boşandığı eş olmak üzere iki kişi hak sahibi ise %70'i) kadardır. Bu aylık, sigortalının eşi 35 yaşından büyük, özürlü ya da bir çocuğa bakıyor ise 5 yıla kadar ödenmektedir. Yetim aylığı ise, sigortalının 18 yaşından küçük (öğrenci ise 27 yaş, özürlü ise yaş sınırı yoktur) tek bir çocuğu için sigortalının emeklilik aylığının %20'si, iki çocuğu için %30'u, üç veya daha fazla çocuğu için %40'ı kadardır. Her iki

ebeveynini birden kaybeden çocuklara sırasıyla bir çocuk ise %40, iki ise %60, üç veya daha fazla ise %80 oranında aylık bağlanmaktadır. Hak sahibi olarak eş ya da çocuk bulunmaması halinde ise ölen sigortalının ebeveyni veya büyükanne ve büyükbabası sırasıyla, bir faydalanıcı olması durumunda %40, iki ise %60, üç veya daha fazla ise %80 oranlarında aylık tutarına sahip olmaktadır. Tüm yararlanıcıların aldıkları aylık tutarlarının toplamı ölen sigortalının aylığının tamamını geçemez.

1.22.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası sigorta yardımlarında asgari sigortalılık süresi veya benzeri bir şart bulunmamaktadır. Geçici iş göremezlik ödeneği, ilk 12 ay için beyan edilen kazancın %70'i, daha sonraki süre için %75'i olarak ödenmektedir. Ödenek tamamen iyileşme oluncaya ya da sürekli iş göremezliğe dönüşünceye kadar ödenmeye devam etmektedir. Beyan edilen gelir, sigortalının brüt yıllık maaşı kadardır.

Sürekli iş göremezlik ödeneği, sigortalının tam bir işgücü kaybı yaşaması durumunda, sigortalının beyan ettiği kazancının %80'ine bakmakla yükümlü olduğu her bir kişi için %10 eklenmesiyle bulunan tutar kadar ödenir. Ödenen toplam miktar, sigortalının kazancının %100'ünü geçemez.

1.22.5. Hastalık ve Analık Sigortası

Nakdi hastalık yardımında sigortalı, iş göremezliğin başlamasından önceki 4 ay içinde 12 gün prim ödeme veya kredilendirme süresine sahip olmalıdır. İş göremezliğin ilk 90 gününde sigortalının ortalama günlük kazancının %65'i, 91 ila 365 gün arasında %70'i, daha sonraki süre için %75'i oranında hastalık yardımı ödenmektedir. Hastalık yardımı, 3 günlük bekleme süresinden (kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için 30 gün) sonra ödemeye başlanmaktadır. Bu yardım 1095 güne kadar (kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için 365 güne kadar) ödenmektedir; ancak tüberküloz (verem) hastalığında süre sınırlaması bulunmamaktadır. Asgari hastalık yardımı miktarı, sosyal yardım miktarının %30'undan ya da nakdi hastalık yardımı tutarının hesaplanmasında kullanılan ortalama günlük kazançtan hangisi düşük ise o kadardır. Azami hastalık yardımı miktarı ise nakdi hastalık yardımı tutarının hesaplanmasında kullanılan sigortalının beyan ettiği net maaşı kadardır.

Analık ve babalık yardımında, sigortalının en az 6 aylık sigortalılık süresinin olması gerekmektedir. Paylaşılan toplam 120 gün için sigortalı anne ve babaya ortalama günlük

kazançlarının %100'ü kadar ödeme yapılmaktadır. Faydalanıcı isterse, günlük kazancının %80'i oranında yardım almak koşuluyla süreyi 150 güne kadar uzatabilmektedir. Asgari yardım miktarı sosyal yardım tutarının %80'i kadardır. Evlat edinme yardımı, 15 yaşından küçük bir çocuğun evlat edinilmesini takip eden ilk 120 gün için sigortalının ortalama günlük kazancının %100'ü tutarında ödenir. Faydalanıcının bu yardımda da isterse, günlük kazancının %80'i oranında yardım alması koşuluyla süreyi 150 güne kadar uzatabilmesi mümkündür. Burada da asgari evlat edinme yardımı miktarı, sosyal yardım tutarının %80'i kadardır.

Portekiz sisteminde özel analık ödeneği mevcuttur. Bu ödenek, sağlık ve güvenlik konusunda işyerinde risk altında bulunan ya da gece çalışan, hamile, yeni doğum yapmış ya da bebeğini emziren kadınlara ortalama günlük kazançlarının %65'i oranında ödenmektedir. Bir diğer yardım ise büyükanne/büyükbaba yardımıdır. Çocuğun ebeveynlerinin 16 yaşından küçük ve büyükanne/büyükbaba ile aynı evde yaşıyor olması durumunda sigortalının ortalama günlük kazancının %100'ü kadar bir yardım, çocuğun doğumundan sonraki 30 güne kadar olan süre için büyükanne veya büyükbabaya ödenir. Bu yardım, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlara ödenmemektedir. Bir başka ödenek türü özürlü ya da hasta çocuk ödeneğidir. Çocuğun 12 yaşından küçük olup bakıma muhtaç olması durumunda 30 güne kadar, 12 ila 18 yaş arasında olması halinde 15 güne kadar sigortalının ortalama günlük kazancının %65'i kadar ödeme yapılmaktadır. Bu yardım da kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için söz konusu değildir

1.22.6. Aile Yardımları

Bu yardımı alabilmek için çocuk 16 yaşından küçük (öğrenci ise 24 yaş) olmalı ve gelir getiren bir faaliyette bulunmamalıdır. Yardım miktarı, ailenin beyan ettiği gelirine ve çocukların yaşına göre değişmektedir. Yardım, ailenin beyan ettiği gelirinin sosyal yardım miktarının 5 katına kadar verilmektedir. Eğer ailenin geliri sosyal yardım miktarının yarısından az ise, 12 aylık her bir çocuk için aylık 174,72 avro, 12 aydan büyük her bir çocuk için aylık 43.78 avro yardım ödenir. Diğer bir durumda ise eğer ailenin geliri sosyal yardım miktarının yarısından fazla ancak tamamından az ise, 12 aylık her bir çocuk için aylık 144,91 avro, 12 aydan büyük her bir çocuk için aylık 36,23 avro ödeme yapılır. Diğer durumlarda ise yardım miktarı kademeli olarak azalmaktadır.

1.22.7. Sağlık Sigortası

Çalışanlara ve bakmakla yükümlü oldukları kimselere yönelik olarak sağlık yardımları sağlık merkezleri ile hastaneler tarafından sunulmaktadır. Portekiz'de sağlık sigor-

tası kapsamında; genel ve uzman hekim muayeneleri, analık hizmetleri, yatarak tedavi ve ilaç ile uzun süreli bakım yardımı sunulmaktadır. Sağlık sigortasın yararlanmak için herhangi bir bekleme süresi gerekmemekle birlikte, masraflara ilişkin olarak hastaların belli bir oranda katkı yapmaları gerekmektedir.

1.22.8. İşsizlik Sigortası

Sigortalının, işsiz kalmadan önceki son 24 ayda en az 365 gün prim ödeme süresine sahip, bir İşsizlik Bürosu'na kaydını yaptırmış ve yeniden çalışmaya hazır durumda olması koşulları gerekmektedir. İşsizlik yardımı (unemployment benefit) sigortalının ortalama kazancının %65'i kadar ödenir. Asgari yardım miktarı sosyal yardım tutarı kadardır, azami yardım miktarı ise bu tutarın 3 katı kadar olmaktadır. Yardımların süresi, sigortalının yaşına ve prim ödeme süresinin uzunluğuna göre hesaplanmaktadır. Sigortalı; 30 yaşından küçük veya 30 yaşında ise 24 ay, 31 ila 40 yaş arasında ise 48 ay, 41 ila 44 yaş arasında ise 60 ay, 45 yaşından büyük ise 72 aya son 20 yıl prim ödeme süresinin her 5 yılı için 1 ay eklenmesi ile bulunan süre kadar yardım almaktadır. Eğer sigortalı 57 yaş veya üstü ise yardım, 62 yaşına kadar yani yaşlılık aylığına hak kazanana kadar ödenmeye devam edilmektedir.

Gelir testine tabi işsizlik sosyal yardımında ise sigortalının işsiz kalmadan önceki son 12 ayda en az 180 gün prim ödeme süresinin bulunması ve işsizlik yardımı almaya hak kazanamamış veya işsizlik yardımı kesilmiş olması gerekmektedir. Bu yardımda da sigortalının bir İşsizlik Bürosu'na kaydını yaptırmış ve yeniden çalışmaya hazır durumda olması koşulları aranmaktadır. İşsizlik durumunun istem dışı gerçekleşmiş olması da başka bir şarttır. Gelir testinde sigortalının bireysel aylık geliri, sosyal yardım miktarının %80'ini geçmemelidir. Bu yardımın miktarı, bekar sigortalı için sosyal yardım tutarının %80'i, sigortalı çift söz konusu ise %100'ü kadardır. Yardımın süresi sigortalının yaşına göre hesaplanmaktadır.

1.23. Romanya Sosyal Güvenlik Sistemi

1.23.1. Yaşlılık Aylığı

Yaşlılık sigortası, bireysel iş sözleşmesi olan çalışanları, kamu görevlilerini, esnaf ve sanatkar kooperatifi üyelerini, işsizlik sigortası yararlanıcılarını, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanları ve diğer çalışanları kapsamaktadır. Yaşlılık sigortasından isteğe bağlı olarak da yararlanmak mümkündür. Avukatlar, askeri personel ve din adamları için

uygulanan özel sistemler de mevcuttur. Ayrıca çalışan ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için bireysel emeklilik olanağı bulunmaktadır.

Yaşlılık aylığından yararlanmak için, erkekler açısından 1 Temmuz 2011 tarihine kadar en az 13 yıl 2 ay prim ödemiş olmak ve 64 yaşını doldurmak, kadınlar açısından ise 1 Temmuz 2011 tarihine kadar en az 13 yıl 2 ay prim ödemiş olmak ve 59 yaşını doldurmak gerekmektedir. Bu şartlar, 1 Ocak 2015 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere, erkekler ve kadınlar için 15 yıl prim ödemiş olmak ve 1 Ocak 2030 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere erkekler açısından 65 yaşını, kadınlar açısından ise 63 yaşını doldurmak gerekmektedir. Primin üst sınırından emekli olabilmek için erkeklerde 1 Temmuz 2011 itibarıyla 33 yıl 2 ay, kadınlarda ise 28 yıl ve 2 ay prim ödemiş olmak gerekmektedir. 1 Ocak 2030 tarihi itibarıyla prim ödeme süreleri erkekler ve kadınlar için 35 yıla çıkartılacaktır.

Özel koşullarda ya da zor koşullarda prim ödeyenlere, sigortalı kişi olma statüsünden önce özürlü olanlara, 6 Mart 1945'den sonra siyasi nedenlerden dolayı rejimden işkence görmüş olanlara, ülke dışına sürgün edilmiş olanlara ve savaş esiri alınmış olanlara, görme engelli kişiler ve diğer kanunlarda tanımlanmış diğer kişilere erken emekli olma hakkı verilmiştir. Emekli aylığı, emeklilik tarihinde kişinin ödemiş olduğu primlerin ortalamasının prim puanı ile çarpımından elde edilmektedir. Prim puanı 732,8 yeni leidir. (1 $=2,94 yeni lei) Yaşlılık aylığı almakta olan kişinin net aylığı ortalama asgari ücretin (1693 yeni lei) altındaysa kişi çalışmaya devam edebilmektedir. Erken emeklilik aylığı da aynı şekilde hesaplanmaktadır. Yaşlılık aylıkları her yıl Aralık ayında enflasyona göre değişen prim puanının hesaplanmasıyla ayarlanmaktadır. Bireysel emeklilik sisteminde ise kişi, normal emeklilik yaşında ödenmiş anapara üzerinden yapılan hesaplama ile yaşlılık aylığı almaktadır.

1.23.2. Maluliyet Aylığı

İş kazaları ve meslek hastalıkları (ve verem hastalığı) da dahil olmak üzere bir kaza ya da meslek hastalığı sonucunda çalışma kapasitesinin %50'sini kaybetmiş olanlara verilmektedir. Öğrenci ve çırakların çalışmalarından ötürü uğradığı kazalar da kapsam altına alınmıştır. Prim koşulları, sigortalının maluliyet tarihine göre değişmektedir. Sigortalının maluliyeti iş kazası, meslek hastalıkları, verem ya da askerlik hizmetleri sonucunda oluşmuşsa prim koşulları dikkate alınmamaktadır. Bireysel sigorta sisteminde ise sigortalının hiçbir iş yapamayacak derecedeki sürekli maluliyeti durumunda, sigortalıya malullük aylığı bağlanmaktadır. Malul sigortalının emekliliğe hak kazanması halinde daha yüksek maaşın bağlanması için müracaat etmesi mümkündür.

1.23.3. Dul ve Yetim Aylıkları

Dul ve yetim aylıkları, sigortalının öldüğünde emekliliğe hak kazanmış olması ya da emekli olması durumunda bağlanmaktadır. Bu aylığa hak kazanabilecek kişiler: Yaş ve evlilik koşulunu sağlayan ya da özürlü olması koşuluyla geride kalan eşler(ölüm iş kazası ya da meslek hastalığından kaynaklanmışsa, veremden kaynaklanmışsa veya geride kalan eşin 7 yaşından küçük ve bakmakla yükümlü olduğu çocuğu varsa bu kural uygulanmaz, bu kişiler istisna kapsamındadır.) ile 16 yaşına kadar çocuklardır. (öğrenciler öğrenim süresine bağlı olarak 26 yaş sınırına kadar aylık alabilmektedir, çocuk özürlü ise yaş sınırı bulunmamaktadır.) Dul ve yetim aylıkları sigortalının yaşam süresince ödemiş olduğu primlerin ortalamasına göre değişmektedir. Sigortalının ölümü halinde geride kalan bir kişi olması halinde aylığın %50'si, iki kişi olması halinde %75'i, üç ve daha fazla kişi olması halinde tamamı ödenmektedir. Geride kalan eşin de yaşlılık aylığı alması halinde yüksek olan aylık verilmekte, geride kalan çocuğun her iki ebeveyninin de ölmüş olması halinde yine bu aylığın tamamı bağlanmaktadır. Yaş ve evlilik koşulunu sağlamayan düşük gelirli ve sigortasız eşler için 6 ay için sınırlı bir aylık ödenmektedir. Ayrıca sigortalının ya da bakmakla yükümlü olduğu kişinin ölümü halinde ölüm yardımı ödenmektedir. Bu yardım sigortalının kanuni temsilcisine ya da cenaze için masraf yapmış kişiye ödenmektedir.

Bireysel emeklilik sisteminde ise kişinin aylığa hak kazanamadan ölmesi halinde, kişinin toplam varlıkları hak sahiplerinin bireysel emeklilik hesaplarına bölüştürülerek dağıtılmaktadır.

1.23.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

Bireysel iş sözleşmesiyle çalışan kişileri, kamu görevlilerini, idare, yasama ve yargı otoritelerinde çalışan üst düzey yöneticileri, kooperatif üyelerini, işsizlik sigortası yararlanıcılarını, tam zamanlı öğrencileri, çırakları ve mesleki eğitim gören öğrencileri kapsamaktadır. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, tarım işçileri ve diğer çalışanlar için gönüllü sigortalılık imkânı mevcuttur. İş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanmak için asgari bir koşul gerekmemektedir. Sigortalının iş kazası ya da meslek hastalığı sonucunda çalışma gücünün en az %50'sini kaybetmiş olması yeterlidir. Tam zamanlı öğrenciler, çıraklar ve mesleki eğitim gören öğrencilerin iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından faydalanabilmesi için iş kazası ya da meslek hastalığının çalışmaları sonucunda ortaya çıkmış olması gerekmektedir.

1.23.5. Hastalık ve Analık Yardımları

Hastalık ve Analık Yardımları kapsamına bireysel iş sözleşmesiyle çalışan kişileri, kamu görevlilerini, idare, yasama ve yargı otoritelerinde çalışan üst düzey yöneticileri, esnaf ve sanatkâr kooperatifi üyelerini, işsizlik sigortası yararlanıcılarını, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanları ve diğer tüm çalışanları kapsamaktadır. Hastalık yardımından yararlanabilmek için sigortalının iş göremezlik durumunun başlamasından önceki son 12 ay içinde en az 1 ay prim ödemiş olması gerekmektedir. Sigortalının acil ameliyat olması gereken durumda ya da verem, AIDS ve benzer nitelikte bulaşıcı hastalığa yakalanması halinde prim şartı aranmamaktadır. Ayrıca üniversite öğrenimi, askeri hizmet ya da hükümlülük durumlarında borçlanma yapılabilmesi mümkündür.

Hastalık ve analık yardımları kapsamında, hastalık yardımı, hastalık engelleme ve çalışma için rehabilitasyon yardımı, analık yardımı, analık risk yardımı, çocuk bakım yardımı ve son olarak sağlık yardımı yapılmaktadır.

1.23.6. Aile Yardımları

Aile yardımlarından Romanya'da oturmakta olan tüm kişiler ve çocuklar yararlanabilmektedir. 18 yaşından küçük çocuklara (tam zamanlı öğrenci ya da stajyerse daha ileri yaşlara kadar) devlet çocuk yardımı yapılmaktadır. Geliri 470 Yeni leinin altında kalanlara yapılacak gelir testine bağlı olarak, aile bireyi başına aile desteği ve tek ebeveynli aileler için tek ebeveyn yardımı yapılmaktadır. Yine gelir testine bağlı olarak doğumdan önceki 12 ay ve doğumdan sonra çocuk 2 yaşına gelene kadar ayrılma yardımı yapılmaktadır. Ayrıca 4 çocuğa kadar her çocuk başına doğum yardımı verilmektedir. Geliri olmayan ya da düşük gelirli olan ailelere sosyal destek verilmekte, son olarak ise HIV/AIDS hastalarına ve görme özürlülere de bu kapsamda yardım yapılmaktadır.

1.23.7. Sağlık Sigortası

Sağlık hizmetleri, hastalara direkt olarak yerel sağlık sigortası fonu ile anlaşmalı kuruluşlar tarafından verilmektedir. Sağlık yardımları, genel ve özel bakımları, ayakta tedavileri, hastanede yatış giderlerini, cihazları, rehabilitasyon için yapılan giderleri, önleyici sağlık giderlerini, analık durumundan kaynaklanan sağlık giderlerini, ulaşım giderlerini ve diğer giderleri kapsamaktadır.

1.23.8. İşsizlik Sigortası

İşsizlik sigortasının kapsamına bireysel iş sözleşmesiyle çalışan kişiler, kamu görevlileri, idare, yasama ve yargı otoritelerinde çalışan üst düzey yöneticileri, esnaf ve sanatkâr kooperatifi üyelerini, işsizlik sigortası yararlanıcıları, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve diğer tüm çalışanlar girmektedir. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve diğer çalışanların gönüllü olarak sisteme dahil olabilmektedir. İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için işsizlik durumundan önceki son 24 ay içinde en az 12 ay prim ödemiş olmak ve emeklilik yaşına gelmemiş olmak gerekmektedir. Sigortalıların işsizlik sigortasından yararlanabilmeleri için belirli bir gelir düzeyinin altında bir gelire sahip olması ve yerel istihdam ofisine kayıt yaptırmış olmaları gerekmektedir.

1.24. Slovakya Sosyal Güvenlik Sistemi

Slovakya'da birinci, ikinci ve üçüncü sütun sosyal güvenlik programları uygulanmaktadır. Bu sistemde yaşlılık, malullük ve ölüm sigortaları ile hastalık ve analık sigortası, iş kazası ve meslek hastalığı sigortaları bulunmaktadır. Bunların dışında işsizlik ve işverenin iflası durumunda uygulanan iflas sigortaları bulunmaktadır. Slovakya Sosyal Güvenlik Ajansı birinci sütun emeklik için tek yetkili kuruluştur. Diğer sütunlar özel sektör tarafından idare edilmekte ve bunlara prim ödeyenlere vergi teşvikleri sağlanmaktadır.

1.24.1. Yaşlılık Sigortası

Yapılan yeni düzenleme ile kadın ve erkekte yaş sınırı emeklilik için 2023'e kadar kademeli artışla 62 olarak öngörülmüştür. Emeklilik için asgari 15 yıl sigortalılık süresi gerekmektedir. Emeklilik aylığının miktarı prim ödeme gün sayısına, kişinin ortalama yıllık kazancına ve ortalama günlük kazanca (ülkede genel olarak hesaplanan rakama göre 2010 yılı için günlük 8,9955 avro) bağlı olarak değişmektedir. Emeklilik aylığı için alt ve üst sınır yoktur.

Erken emeklilik için en az 15 yıl sigortalılık süresi öngörülmüştür. Bunun yanı sıra normal emeklilik yaşından en fazla 2 yaş küçük olmak ve aylığa başvurulduğu sırada asgari ücretin 1,2 katı kadar emekli aylığını hak etmiş olmak gerekmektedir. Erken emeklilik aylığı normal emeklilik aylığının her ay için %0,5 azaltmışı olarak ödenmektedir.

1.24.2. Maluliyet Sigortası

Maluliyet aylığı alabilmek için en az %40 oranında uzun süreli (en az 1 yıl) kazanma gücü kaybına uğramış olmak gerekmektedir. Kazanma gücü kaybı iş kazası veya meslek hastalığından kaynaklanıyor ise sigortalılık süresi veya prim ödeme gün sayısı aranmamaktadır. Bunlar dışındaki nedenlerden kaynaklanan maluliyet için kişinin yaşına göre değişen sigortalılık süreleri şartları aranmaktadır.

1.24.3. Dul ve Yetim Aylıkları

Geride kalan eş aylığın %60'ını almaktadır. Bu aylığa hak kazanabilmek için ölen kişinin emeklilik aylığı, erken emeklik aylığı veya maluliyet aylığı alıyor olması veya bu haklar için gerekli yıl ve prim ödeme gün sayıları koşullarını sağlıyor olması gerekmektedir. Kişi iş kazası ve meslek hastalıklarından dolayı öldü ise herhangi bir koşul aranmamaktadır. Dul eşin aylığı yeniden evlendiği veya mahkeme kararıyla eşinin kasten öldürdüğü tespit edildiği gün kesilmektedir.

Yetimlere aylık bağlanabilmesi için de aynı şartlar gereklidir. Yetimlere aylığın %40'ı bağlanmaktadır.

1.24.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası ve meslek hastalığı primleri işverenler için zorunludur. İşveren kişinin ücret bordrosunun %0,8'ini kaza primi olarak ödemektedir. Kaza sonrasında maluliyet yaşanması durumunda maluliyet sigortasına ilişkin esaslar uygulanmakta ve sigortalılık veya prim ödeme gün sayısı aranmamaktadır. Kişinin buradan alacağı aylık kusuru oranında azaltılmaktadır. Bunun dışında kazanın çeşidine ve kişinin kaza sonra fiziksel ve mental durumuna göre 10 farklı ödeme türü ilaveten yapılmaktadır.

1.24.5. Hastalık ve Analık Sigortası

Ayni ve nakdi yardımlar yapılmaktadır. İşveren ve çalışanların primlerine ek olarak devlet katkısıyla finanse edilmektedir. Geçici iş göremezlik ödeneği alabilmek için son iki yıl içerisinde 270 gün sigortalılık süresi gerekmektedir. Geçici iş göremezlik ödeneği çalışanlar için iş göremezliğin 11'inci gününden başlayarak en çok 52'nci haftaya dek ödenmektedir (İlk 10 gün işveren ödemektedir.). Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve isteğe bağlı sigortalılar için ilk günden başlayarak 52 hafta boyunca ödenmek-

tedir. Hastalık yardımları ilk 3 gün boyunca kişinin günlük taban aylığının %25'i olarak, bundan sonraki günlerde %55'i olarak ödenmektedir.

Analık için de durum aynıdır. Analık yardımı alabilmek için çocuğun doğumundan önceki 2 yıl içerisinde 270 gün sigortalılık süresi gerekmektedir. Aynı yardımlar için asgari süre sınırı bulunmamaktadır. Analık yardımı günlük taban aylığının %55'i olarak ve 28 ila 37(çoklu doğumlarda ve bekar anne durumlarında) hafta arasında ödenmektedir. Anne çalışırsa 22 hafta boyunca bakıcı için bu miktar ödenmektedir (çoklu doğum ve bekar anne durumu söz konusu ise 31 hafta). Çocuğun ölü doğması durumunda bu süre 14 hafta olarak uygulanmaktadır.

İşveren hamile işçiyi işin ağırlığından dolayı daha az ücretli başka bir işe alırsa veya çalıştırmazsa işçiye gelirini önceki durumuna eşitleyecek nakdi yardım yapılmaktadır.

1.24.6. Aile Yardımları

16 yaşından küçük her çocuk için aylık 21,25 avro çocuk yardımı yapılmaktadır. Çocuğun kronik hastalığı varsa bu yaş sınırı 18'dir. Öğrenciler için ise 25 yaşına kadar çocuk yardımları verilmeye devam edilmektedir. 3 yaşından küçük her çocuk için ebeveynine aylık 164,22 avro ödenmektedir. Kronik hastalığı olan çocuklarda 6 yaşına kadar bu yardım ödenmeye devam etmektedir. Doğum yardımı olarak bir kerede 151,37 avro ödenmektedir. Çoklu doğumlarda bu rakam her çocuk başına %50 oranında artırılarak ödenmektedir.

1.24.7. Sağlık Sigortası

Genel Sağlık Sigortası ile yurtdışı sigortalılar ve diplomatik misyonların bazı çalışanları hariç ülkedeki herkes kapsama altına alınmıştır. Hastalar sınırlı miktarda hasta katılım payı ödeyerek sistemden yararlanmaktadırlar. Kanser hastaları, hamileler, özürlüler, psikolojik hastalığı olanlar, 6 yaşına kadar çocuklar ve dispanser hizmetleri için 18 yaşına kadar çocuklar hasta katılım payı ödememektedirler.

1.24.8. İşsizlik Sigortası

İşsizlik yardımı 6 ay boyunca, ortalama günlük kazancın yarısı olarak ödenmektedir. Ortalama günlük kazanç kişinin son 2 yıl içerisindeki kazancına göre hesaplanmaktadır. Kişinin işsizlik yardımlarına hak kazanabilmesi için son üç yıl içerisinde 730 gün işsizlik sigortası primi ödemiş olması ve iş kurumuna kayıt olması gerekmektedir.

1.24.9. İflas Sigortası

Bu yardım kişinin işvereni acze düştüğünde ve iflas ettiğinde, kişinin bu tarihten önce 18 ay boyunca o işveren için çalışmış olması şartına bağlı olarak ödenmektedir. Kişinin aldığı ücretin 3 katı olarak bir seferde toplu olarak ödenmektedir.

1.25. Slovenya Sosyal Güvenlik Sistemi

Uzun vadeli sigorta kollarında sosyal sigorta ve sosyal yardım sistemleri kullanılmaktadır. Bu sigortalar çalışanları, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanları (esnaf, sanatçı ve çiftçiler dahil), el zanaatçılığı ve balıkçılık kooperatifi üyelerini ve işsizlik yardımı alanları kapsamaktadır. İki taraflı anlaşma kapsamında olan yabancılar ve dul ve yetim aylığı alan bazı kişiler gönüllü sigorta kapsamına girmektedirler.

Hastalık ve analık sigorta kolları sosyal sigorta sistemi içinde yer almaktadır. Bu sigorta yardımları, nakdi ve tıbbi yardımlar ile sadece tıbbi yardımlar olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Nakdi ve tıbbi yardımlar, Slovenya'da ikamet edenleri, çalışanları ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanları, çiftçileri ve onların bakmakla yükümlü olduğu kişileri ve profesyonel sporcuları kapsamaktadır. Sadece tıbbi yardımlar ise askeri ve savaş malullerini, savaş gazilerini, askeri personeli, nakdi sosyal destek yardımı faydalanıcılarını, mültecileri, mahkumları ve sosyal sigorta kapsamına girmeyen ve Slovenya'da kalıcı olarak ikamet eden herkesi kapsama almaktadır.

İş kazası sigorta kolu sosyal sigorta sistemi altında yürütülmektedir. Bu sigorta kapsamına çalışanlar, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar (esnaf, sanatçı ve çiftçiler dahil), el zanaatçılığı ve balıkçılık kooperatifi üyeleri, mesleki eğitim öğrencileri, profesyonel sporcular, eğitim kapsamındaki özürlü kişiler, kamu işi yapan işsizler, gönüllü işçiler ve hapishanede çalışan mahkumlar girmektedir.

İşsizlik sigorta kolu da aynı şekilde sosyal sigorta sistemi çatısı altında faaliyet göstermektedir. Bu sigorta kolu, kamu sektörü çalışanlarını ve mevsimlik işçiler dahil olmak üzere çalışanları kapsamaktadır. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, şirket sahipleri, vatandaşlar ve yabancı bir ülkede yabancı işveren tarafından istihdam edilen bazı kişiler için ise gönüllü sigorta sistemi söz konusudur.

Aile yardımları diğer sigorta kollarından farklı olarak genel sistem (universal system) içerisinde yer almaktadır. Yardım kapsamına Slovenya'da daimi ikamet eden çocuklu aileler girmektedir.

Sigortalılar uzun vadeli sigorta kollarında, brüt kazançlarının %15,5'i oranında katkı payı ödemektedirler. Katkı paylarının hesaplanmasında asgari ve azami kazanç sınırı bulunmamaktadır. Gönüllü sigorta için sigortalılar, beyan ettikleri kazançlarının %24,35'i oranında katkı payı öderler. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, tahakkuk etmiş gelirlerinin %24,35'i oranında, çiftçiler ise %15,5'i oranında prim ödemektedirler. İşverenler toplam maaşların %8,85'i oranında katkı payı öderler. Burada da katkı paylarının hesaplanmasında asgari ve azami kazanç sınırı bulunmamaktadır. Devlet ise bazı sigortalıların masraflarını, beklenmedik açıkları, tüm sosyal destek yardımlarını ve işveren olarak katkı paylarını karşılamaktadır.

Sigortalılar, hastalık yardımları ve tıbbi yardımlar için brüt kazançlarının %6,36'sı oranında, analık yardımları için %0,1'i oranında katkı payı ödemektedirler. Katkı payı hesaplamasında asgari ve azami kazanç sınırı söz konusu değildir. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, hastalık yardımları ve tıbbi yardımlar için tahakkuk etmiş gelirlerinin %12,92'si oranında, analık yardımları için ise %0,1'i oranında katkı payı ödemesi yapmaktadırlar. İşverenler hastalık yardımları ve tıbbi yardımlar için toplam maaşların %6,56'sı kadar, analık yardımları için %0,1'i kadar katkı payı öderler. Burada da katkı payı hesaplamasında asgari ve azami kazanç sınırı mevcut değildir. Son olarak, devlet bazı sigortalı gruplar için primleri kredilendirmekte, analık yardımlarının masraflarının %92'sini genel vergilerden karşılamakta ve işveren olarak katkı payı ödemektedir.

İş kazası sigorta kolu kapsamında, sigortalılar için geçici iş göremezlik halinde hastalık ve analık sigorta kolu kuralları, sürekli iş göremezlik durumunda ise uzun vadeli sigorta kolları kuralları geçerlidir. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, geçici iş göremezlik ödeneği için brüt kazançlarının %0,53'ü oranında katkı payı ödemektedirler. Sürekli iş göremezlik ödeneği ise uzun vadeli sigorta kollarının kurallarına tabidir. Katkı payı hesaplamasında asgari ve azami kazanç sınırı bulunmamaktadır. İşverenler de kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için geçerli oran ve kurallara tabidirler. Devlet, sürekli iş göremezlik ödeneği için oluşabilecek açığı finanse etmektedir.

İşsizlik sigortası kolu için sigortalılar brüt kazançlarının %0,14'ü oranında katkı payı ödemektedirler. Katkı paylarının hesaplanmasında kullanılan asgari kazanç, kanunda tanımlanan brüt asgari ücrettir. Brüt asgari ücret 2009 yılı için 597,43 avrodur. Katkı payı hesaplamasında kullanılan azami kazanç tutarı bulunmamaktadır. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar beyan ettikleri gelirlerinin %0,2'si oranında katkı payı öderler. Beyan edilen gelir en az brüt asgari ücret kadar olmalıdır. İşverenler ise toplam maaşın %0,06'sı oranında katkı payı ödemektedirler. Diğer durumlar sigortalılar ile aynıdır. Devlet, prim desteği sağlamakta ve sosyal yarım niteliğinde olan işsizlik yardımlarını finanse etmekte ve işveren olarak katkı payı ödemektedir.

Aile yardımları için sigortalı, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve işverenler katkı payı ödememektedir. Tüm masraflar devlet tarafından karşılanmaktadır.

1.25.1. Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık aylığı için, emeklilik yaşı erkeklerde 63, kadınlarda 61'dir ve en az 20 yıl prim ödeme süresi gerekmektedir. Bunun yanı sıra, erkeklerde en az 40 yıl prim ödeme süresi ve 58 yaş, kadınlarda ise en az 37 yıl 3 ay prim ödeme süresi ve 56 yaş 8 ay veya en az 15 yıl prim ödeme süresi ve erkeklerde 65, kadınlarda 63 yaş geçerlidir.

Yaşlılık aylığı miktarı; eğer sigortalı, 2000 yılından önce en az 15 yıl sigortalılık süresine sahip ise, 1970 yılından bu yana sigortalının ortalama düzeltilmiş kazancının en yüksek olduğu aralıksız 18 yıl boyunca aldığı kazancın erkekler için %35'ine, kadınlar için %40'ına, 20 yıla kadar 2000 yılından önceki her bir sigortalılık yılı için ortalama düzeltilmiş kazancın %2'sinin (kadınlar için %3) ve 2000 yılından bu yana her bir sigortalılık yılı için ortalama düzeltilmiş kazancın %1,5'inin eklenmesi ile bulunmaktadır. Temel asgari yaşlılık aylığı bir ay için 544,61 avrodur.

Devlet Aylığı 65 yaş ve üstü olan kadın ve erkeklerden, herhangi bir sosyal sigorta aylığı veya başka bir ülkeden emeklilik aylığı almayan kişilere verilmektedir. Yararlanıcının, 15 ile 65 yaşları arasında en az 30 yıl Slovenya'da ikamet etmiş olması ve gelir testi koşullarına uymuş olması koşulları aranmaktadır. Bu aylık bir ay için 181,36 avro olarak ödenmektedir.

1.25.2. Maluliyet Sigortası

Bu aylıkta, sigortalı tamamen veya yüksek oranda işgücünü kaybetmiş olmalıdır. Sigortalı, 20 yaşından küçük ise en az 3 aylık sigortalılık süresine, 30 yaşından küçük ise olması gereken toplam sigortalılık süresinin %25'i kadar süreye sahip olması durumunda bu aylıktan yararlanabilmektedir. Maluliyet durumu, Slovenya Emeklilik Aylığı ve Malullük Sigorta Kurumuna bildirilmelidir ve tıbbi uzmanlar kurulu tarafından kontrol edilmektedir.

Malullük aylığı, sigortalının sigortalılık süresinin uzunluğuna göre temel asgari malullük aylığının belli bir oranı kadar ödenmektedir. Aylık miktarı; eğer sigortalı 2000 yılından önce en az 15 yıl sigortalılık süresine sahip ise, ortalama düzeltilmiş kazancın erkekler için %35'i, kadınlar için %40'ına, 20 yıla kadar 2000 yılından önceki her bir sigortalılık yılı için ortalama düzeltilmiş kazancın %2'sinin (kadınlar için %3) ve 2000

yılından bu yana her bir sigortalılık yılı için ortalama düzeltilmiş kazancın %1,5'inin eklenmesi ile bulunmaktadır. Erkeklerde 63, kadınlarda 61 yaşından önce meydana gelen malullük durumunda asgari aylık, erkekler için temel asgari aylığın %45'ine, kadınlar için %48'ine eşittir. Aynı aylık, erkeklerde 63 ve üstü, kadınlarda 61 ve üstü olması halinde temel asgari aylığın %35'ine eşittir. Temel asgari aylık, bir ay için 544,61 avro iken, temel azami aylık bu tutarın 4 katıdır.

1.25.3. Dul ve Yetim Aylıkları

Ölen sigortalı en az 5 yıllık sigortalılık süresine sahip olmalı veya halihazırda yaşlılık ya da malullük aylığı alan veya almaya hak kazanmış olmalıdır. Dul ve yetim aylığı; 53 yaşından büyük dul eşlere, 15 yaşından küçük çocuklara (öğrenci ise 26 yaş), 54 yaşından büyük bakıma muhtaç veya özürlü anneye (baba için 58 yaşından büyük olmak) ve sigortalının bakmakla yükümlü olduğu torun ve kardeşlere ödenmektedir.

Dul ve yetim aylığı, bir hak sahibi için ölen sigortalının ücretinin %70'i, iki hak sahibi için %80'i, üç hak sahibi için %90'ı ve dört ve üzeri hak sahibi için %100'ü oranında bağlanmaktadır.

1.25.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası sigortası yardımlarında asgari sigortalılık süresi veya benzeri bir şart bulunmamaktadır. Geçici iş göremezlik ödeneği, iş göremezliğin başlamasından önceki son yılda mevcut olan sigortalının ortalama kazancının %100'ü oranında ödenmektedir. Bu ödenek, iş göremezliğin ilk gününden başlayıp sürekli iş göremezliğe dönüşme durumuna kadar devam etmektedir. Asgari yardım miktarı, kanuni asgari ücret olan 734,15 avrodur.

İş kazası veya meslek hastalı nedeniyle olan ödenen sürekli iş göremezlik aylığı, erkeklerde en az 40 yıl veya kadınlarda 38 yıl sigortalılık süresiyle birlikte temel asgari emeklilik aylığının belli bir oranı olarak bağlanmaktadır. Temel asgari emeklilik aylığı 541,61 avrodur ve asgari emeklilik aylığı bu tutarın %79,5'i kadardır.

1.25.5. Hastalık ve Analık Sigortası

Hastalık yardımı alabilmek için asgari sigortalılık süresi veya benzeri bir şart yoktur. Hastalık sonucu iş göremezlik durumunda, sigortalının son yıl ortalama kazancının

%90'ı oranında, işle ilgili olmayan yaralanma söz konusu ise %80'i oranında, organ veya kan nakli durumunda ise %100'ü oranında yardım bağlanmaktadır. Asgari yardım tutarı, asgari ücret olan 734,15 avro kadardır.

Analık yardımında da asgari sigortalılık süresi veya benzeri bir şart söz konusu değildir. Ebeveynlik yardımı, doğum izni süresince anneye, babaya, evlat edinen aileye ve çocuğa bakan herhangi bir kişiye ödenmektedir. Analık yardımı, sigortalının doğum iznine ayrılmadan önceki son yıl sahip olduğu ortalama kazancının %100'ü oranındadır. Yardım, doğumdan önceki 28 gün ve doğumdan sonraki 77 gün için verilmektedir. Asgari yardım miktarı, asgari ücret 734,15 avronun %55'i kadardır. Azami yardım miktarı ise ulusal ortalama aylık ücret olan 1,488.19 avronun 2,5 katıdır.

1.25.6. Aile Yardımları

Aile yardımı, 18 yaşından küçük çocuklar için (öğrenci ise, eğitimdeyse veya özürlü ise 26 yaş) ödenmektedir. Yardım, çocuğun ebeveynlerine ya da vasisine verilmektedir. Slovenya'da daimi ikametgahı olan ebeveynlere yeni bir bebekleri olduğunda "doğum ödeneği" verilmektedir. 18 yaşından küçük üç veya daha fazla çocuğu olan (öğrenci ise, eğitimdeyse veya özürlü ise 26 yaş) ailelere "geniş aile ödeneği" ödenir. 18 yaşından küçük (öğrenci ise 26 yaş) ve özel tıbbi bakıma ihtiyaç duyan bir çocuğu olan ailelere "özel çocuk bakım ödeneği" ile yardım sağlanmaktadır. 18 yaşından küçük ve fiziksel ya da ruhsal özürlü çocuğunun bakımı nedeniyle işinden ayrılmak zorunda kalan ebeveyne "ebeveyn gelir desteği" ödenmektedir.

Aile yardımı miktarı, çocuk sayısına ve sekiz gelir kategorisine göre değişmektedir. Asgari yardım, aile geliri ulusal ortalama aylık ücretin %75'i ila %99'u arasında ise bir çocuk için 112,95 avro tutarında ödenir. Doğum ödeneği toptan ödeme olarak 276,11 avrodur. Geniş aile ödeneği miktarı, üç çocuk için yıllık 386,96 avro, dört ve daha fazla çocuk için yıllık 471,90 avrodur. Özel çocuk bakım ödeneği aylık 99,38 avro, ebeveyn gelir desteği aylık yardım tutarı kanuni asgari ücret olan 734,15 avrodur.

1.25.7. Sağlık Sigortası

Slovenya sağlık sigortasından çalışanlar ile bakmakla yükümlü oldukları yararlanmaktadır. Bakmakla yükümlü olunanların sağlık yardımlarından yararlanabilmeleri için Slovenya'da ikamet etmeleri gerekmektedir. Bu kapsamda sigortalının eşi veya birlikte yaşadığı partneri ile 15 yaşına kadar çocukları (tam zamanlı eğitim görüyorsa 18 yaşı-

na kadar) sağlık sigortasından yaralanma hakkına sahiptir. Sağlık sigortası ile genel ve uzman hekim muayeneleri, diş muayeneleri, yatarak tedavi, rehabilitasyon, ilaç, tıbbi malzeme yardımları sunulmakta ve söz konusu hizmetlere yönelik masraflar Sağlık Sigortası Kurumu tarafından karşılanmaktadır.

Sağlık yardımlarına ilişkin katılım payları, verilen hizmetlere göre %10 ile %100 arasında değişiklik arz etmektedir. Ancak bazı özel hastalıkların tedavileri, organ ve doku transferleri, acil hizmetler, çocuklara ve gençlere yönelik sağlık programları, kadınlara yönelik aile planlama danışmanlığı ile önleyici ve koruyucu sağlık hizmetleri için katılım payı söz konusu olmamaktadır.

1.25.8. İşsizlik Sigortası

Sigortalı, işsiz kalmadan önceki son 18 ayın 12 ayı boyunca tam zamanlı çalışmış, istem dışı işsiz kalmış, işsiz kaldıktan sonraki 30 gün içinde İşsizlik Servisi'ne kaydını yaptırmış ve aktif olarak yeniden çalışmaya hazır durumda olmalıdır.

İşsizlik yardımında, sigortalı ilk üç ayda son 12 aydaki ortalama aylık kazancının %70'ini, daha sonraki sürede %60'ını almaktadır. Asgari yardım miktarı, 2009 yılında brüt asgari ücret olan 597,43 avronun %45,56'sı kadardır. Yardımın ödenmeye devam edileceği süre, sigortanın sigortalılık süresinin uzunluğuna bağlıdır. Sigortalılık süresinin 1 ila 4 yıl arasında olması halinde yardım 3 aya kadar, 5 ila 14 yıl arasında olması halinde 6 aya kadar, 15 ila 24 yıl arasında olması halinde 9 aya kadar, 15 ila 24 yıl arasında olması halinde 12 aya kadar (son koşul için sigortalı 50 yaş üzeri ise 18 aya kadar, 55 yaş üzeri ise 24 aya kadar) ödenmektedir.

1.26. Yunanistan Sosyal Güvenlik Sistemi

Hizmet akdine tabi olarak çalışmakta olanlar ve tarım dışı çalışan serbest meslek sahipleri sosyal güvenlik kapsamındadır.

Kamuya ya da herhangi bir mesleki fona ait bir sandığa tabi olanlar; tarım işçileri, kamu işçileri, doktorlar, dişçiler, mimarlar, noterler, ticari motorlu araç operatörleri, gemi acenteleri, esnaf ve sanatkarlar sistem dışıdır. İsteğe bağlı sigortalılık mümkündür.

Serbest kazancı olanların brüt aylık kazancından %6,67'si, ağır işlerde çalışıyorlarsa %8,87'si oranında; işverenlerden, yapılmakta olan işin ağırlığına göre %13,33 veya %14,73 oranında; devletten %10 oranında yıllık prim kesilmektedir.

1.26.1. Yaşlılık Sigortası

Aylığa hak kazanma yaşı; asgari 4.500 gün hizmet kaydı olan erkeklerde 65, kadınlarda 60; asgari 10.000 günü olan erkeklerde 62, kadınlarda 57; ya da en az 10.500 prim günü bulunan erkek ve kadınlarda 58'dir.

55 yaşın altındaki sigortalıların aynı anda hem çalışıp hem de emekli aylığı almasına izin verilmemektedir.55 yaşın üzerindekiler ise gelir testine tabi tutulmaktadır.

1 Ocak 1993'ten önce prim yatıranlardan son 5 yılda 100 gün çalışılması koşuluyla; en az 4.500 gün prim yatıran erkekler 60, kadınlar 55 yaşında; yine son 5 yılda en az 10.000 gün prim yatıran erkekler 60, kadınlar 55 yaşında emekli olmaktadır.

Yurt dışında da ikili anlaşmalar varsa ödemeler yapılabilmektedir.

1.26.2. Maluliyet Sigortası

Oranları %100 – %80 ve %79,9 - %67 şeklinde iki farklı düzeyde Sürekli Malullük Aylığı sağlanmaktadır. %66.9 - %50 oranları arasında ise Kısmi Malullük söz konusudur. İki yılda bir doktor kontrolü şarttır.

Malul kişinin aylık geliri düştükçe Kurumun söz konusu kişiye sağladığı Sürekli Malullük Yardımı miktarı yükselmektedir (Örneğin kişinin geliri 6.786 avroya kadarsa alacağı yardım 195 avro iken, geliri 7.400 avro ise alacağı yardım 48 avro dur.).

Kişi görme engelli ise ve asgari 4.500 gün çalışması varsa emekli olabilmektedir.

Kişi malullük durumu söz konusu olmadan 4 takvim yılı öncesine dek 350 gün çalışmışsa ya da son 15 ayda 150 gün çalışmışsa ya da toplamda 1.000 gün çalışmışsa malullük yardımı alabilmektedir.

16–64 yaş arasında doktor kontrolü sonucunda sürekli nitelikte iş göremezlik durumunda olanlar malul sayılmaktadır. Düzenli bir şekilde aylık almayan malullere malullük yardımı sağlanmaktadır. 16 yaşın altındaki çocuklara da yardım verilmektedir. Sigortalıların ev ihtiyaçları, belediye masrafları, medeni halleri ve aile fert sayıları göz önünde bulundurularak ek bir yardım da söz konusudur.

1.26.3. Dul ve Yetim Aylıkları

Dul eşi, yetimleri ve eğer bunlar yoksa torunları kapsar. Sistemde son 1 yıl içinde 120 günlük kaydı bulunanlar için ya da yaşlılık veya malullük aylığı almakta olanlar için

cenaze yardımı verilmektedir. 60 yaş ve üzerinde yaşı olup ölümden dolayı tek kalanlara gelir testi şartıyla nakdi yardım verilmektedir.

1.26.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazaları işin olduğu tarihte itibaren 5 gün içinde raporlanmalıdır. İşe gidip gelmelerdeki kazalar kapsam dahilindedir. Meslek hastalıklarında ise durum saptama işini Kurumun Sağlık Komisyonu yapar; iş göremezlik oranlarını tespit etmektedir.

Geçici iş göremezlik durumu söz konusu olduğunda günlük kazancın %50'si olacak şekilde yardım sağlanmaktadır. Bu yardımlar belirli aralıklarla güncellenerek 30 günden sonrası için günlük kazancın %70'ine kadar artırılmaktadır. Ayrıca, 3 günlük bekleme periyodu vardır.

Sürekli İş göremezlik durumunda ise oranları %100 - %80 ve %79.9 - %67 şeklinde iki farklı düzeyde Sürekli Malullük Aylığı sağlanmaktadır. %66.9 - %50 oranları arasında ise Kısmi Malullük söz konusudur. İki yılda bir doktor kontrolü şarttır. Ayrıca sigortalı da 6 ayda bir durumunun incelenmesini talep edebilmektedir. En düşük aylık, asgari ücretin %70'ine eş ile çocuklara ödenen yardımlara eklenmesiyle bulunulmaktadır. Yılda 14 ödeme yapılmaktadır.

1.26.5. Hastalık ve Analık Sigortası

Hastalık yardımlarında aylıkların yarısı ödenmektedir. 3 günlük bekleme periyodu bulunulmaktadır. Bakmaya yükümlü olduğu kişilerin her birine %40'ı aşmamak üzere hastalık yardımının %10'u kadar ek yardım ödenmektedir.

Doğumdan önceki 56 gün ve doğumdan sonraki 63 gün için günlük kazancın yarısı oranında analık yardımı sağlanmaktadır. Bakmaya yükümlü olduğu kişilerin her birine %40'ı aşmamak üzere hastalık yardımının %10'u kadar ek yardım ödenmektedir. Ayrıca her doğan her çocuk için 928,10 avro doğum yardımı sağlanmaktadır.

1.26.6. Aile Yardımları

18 yaşından küçük evlenmemiş çocuğa(okuyorsa 22 yaşından küçüğe); Yunanistan'da ya da herhangi bir AB ülkesinde ikamet etmesi şartıyla yardım sağlanmaktadır. Aile yardımının tamamından yararlanılabilmesi için çocuğa bakmakla yükümlü kişinin son 1 yılda 50 gün çalışmasının ve son 2 ay içinde işsizlik yardımı alması, düzenli bir işte çalışmaması veya 2 aydır doğum yardımından yararlanıyor olması gerekmektedir.

1.26.7. Sağlık Sigortası

Kurum sigortalıların ve bakmakla yükümlü olunan kişilerin genel sağlık ihtiyaçlarını karşılamak üzere hastane, bakıcılık hizmeti, ilaçlar, ameliyat, nakiller, dişçilik hizmetleri gibi gerekli hizmetleri sağlamaktadır. İlaçlar için kesilen prim oranı %25 iken, diğer sağlık hizmetlerinin prim oranları değişken nitelikte olup, oran %25'e kadar çıkabilmektedir.

1.26.8. İşsizlik Sigortası

Tarım dışı sektörlerde hizmet akdine tabi olarak çalışmakta olanlar ve 20–29 yaş arası hiç çalışmamış gençler işsizlik sigortası kapsamına dahildir. Beyaz yakalılara günlük kazancın %40'ı, mavi yakalılara günlük kazancın %50'si oranında işsizlik yardımı verilmektedir. Yardım ilk 6 günlük bir bekleme sürecini müteakip duruma göre 5 aydan 12 aya kadar devam etmektedir.

1.27. Güney Kıbrıs Rum Yönetimi Sosyal Güvenlik Sistemi

16–65 yaş arası hizmet akdine tabii olanlar ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar sosyal güvenlik kapsamındadır. Önceden sosyal güvenlik kapsamında olanlar ve aile işçisi hariç yurt dışında Güney Kıbrıslı işverenler yanında çalışan vatandaşlar isteğe bağlı sigorta yaptırabilmektedirler. 65 ve üstü yaş, sosyal sigorta yardımlarından yararlanamayacak kişiler için sosyal yardım programları mevcuttur.

Sistem; devlet, çalışan ve işverenlerden alınan primlerle finanse edilmektedir. Prime tabii azami haftalık kazanç, tüm kesimler için 973 avrodur. Hizmet akdine tabii çalışanlar ve işverenler için prim oranı %6,8, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için %12,6, Güney Kıbrıs'ta isteğe bağlı sigortaya tabii çalışanlar için %11, yurt dışındaki çalışmalardan sağlanan kesilecek isteğe bağlı sigorta için %13,6'dır. Katkılar nakdi hastalık ve analık, iş kazası ve işsizlik yardımlarını da karşılamaktadır. Devlet zorunlu sigortaya tabii olanlar için %4,3, isteğe bağlılar için %3,8 oranında katkı yapmaktadır.

1.27.1. Yaşlılık Sigortası

Yaşlılık aylığına hak kazanma koşulları aşağıda sıralanmaktadır:

- Yaşlılık aylığı için gerekli yaş kadın ve erkekte 65'tir. Yalnızca madenlerde çalışanlar için 63'tür.

Ayrıca yaşlılık aylığı için;

- En az 5 yıllık sigortalılık süresi ile 260 prim ödeme haftasının bulunması,
- 16 yaşından veya 1964'ten beri temel kazancın en az %25'ini katkı olarak ödeme

şartları vardır. Haftalık temel kapsamdaki kazanç 162,22 avrodur.

Erken emeklilik, 63 yaşında ve kişinin ortalama kazancı en az, haftalık temel kazancın %70'i ise mümkündür (En az 5 yıl çalışan 58 yaş ve üstü maden işçileri eğer maden işinden emekli olurlarsa, her 5 aylık çalışma için 1 ay erken emekli olabilirler.).

Haftalık ortalama kazancı temel asgari kazançtan daha az olan ve 68 yaşında olup sigortalılık şartlarını taşıyamayan kişilere sosyal sigorta kapsamında yaşlılık yardımı yapılmaktadır.

18 yaşından sonra 35 yıl veya 40 yaşından sonra 20 yıl Güney Kıbrıs'ta ikamet eden 65 yaş üstü kişilere sosyal yardım yapılmaktadır ve çeşitli şartları taşıyanlara özel bir yaşlılık ödeneği daha vardır.

1.27.2. Maluliyet Sigortası

En az 5 yıllık sigortalılık şartı vardır. 16 yaşından veya 1964'ten itibaren sigortalı 156 hafta en az %25 oranında prim ödenmesi gerekmektedir. Ayrıca maluliyet öncesindeki son 2 yıldaki ortalama kazanç en az 20 haftalık asgari temel kazanç olmalıdır. Sürekli iş göremezlik durumunda, temel maluliyet aylığı, ortalama prime esas kazancın %60'ı ve buna ilave olarak asgari aylığı geçen miktarın %1,5'u olarak hesaplanmaktadır. Haftalık asgari kazanç 162,2 avro, azami kazanç 973 avrodur. Geçmiş kazançlar yılda bir kere ücretlerdeki değişikliklere göre güncellenmektedir. Bakmakla yükümlü kişi sayısı varsa, birinci kişi için %33,3, ikinci ve üçüncü kişiler için %16,7 oranında temel aylığa ilave bir ödeme verilmektedir. Ödemeler yılda 13 kez yapılmaktadır. Aylıklar her yıl Ocak ve Temmuz aylarında ücret ve fiyatlara göre yeniden ayarlanmaktadır.

1.27.3. Dul ve Yetim Aylıkları

Sigortalının ortalama temel kazancının %60'ına ek olarak sigortalının ek aylığının %60'ı olan temel aylık, dul kalan eşe ödenmektedir (prime esas kazancın temel prime esas kazancı aşan %1,5'luk kısmı). Haftalık temel sigortaya tabii kazanç 162,22 avro, azami kazanç ise 973 avrodur. Kazançlar yılda bir kere ücretlerdeki değişikliklere göre güncellenmektedir. Tekrar evlenme durumunda aylık kesilmektedir.

Anne veya babasından biri hayatta olan yetim aylığı, ölen kişinin prime esas temel kazancının bir çocuk için %20'si, iki çocuk için %30'u, üç ve daha fazla çocuk için

%40'ı ödenmektedir. Hem anası hem babası hayatta olmayanlar için ise; prime esas temel kazancın %40'ına ilave olarak, tek çocuk için dul eşe kalan ilave aylığın %50'si, iki veya daha fazla çocuk için %100'ü ödenmektedir.

1.27.4. İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası

İş kazası sigortasına hak kazanmak için herhangi bir süre şartı yoktur. Geçici iş göremezlik ödeneği kişinin çalıştığı son yıldaki prime esas kazancının %60'ına ilave olarak ortalama prime tabii kazancın temel kazancın iki katına kadar aşan tutarının %50'si olarak ödenmektedir. Ödemeler 3 günlük bekleme süresi sonrasından başlayarak 12 aya kadar verilmektedir. Hesaplamada kullanılacak en düşük haftalık gelir, 162,22 avro, en yüksek gelir ise 973 avrodur.

1.27.5. Hastalık ve Analık Sigortası

Hastalık ve analık sigortası için, çalışanın son 1 yılda en az 20 hafta ödenmiş veya borçlanılmış olmak üzere 26 haftalık sigortalılığı olmalıdır. Analık sigortasında nakdi yardım eşi çalışmayan erkek sigortalıya da verilmektedir. Hastalık halinde, kişinin çalıştığı son yıldaki prime esas kazancının %60'ına ilave olarak ortalama prime tabii kazancın asgari kazancın iki katına kadar aşan tutarının %50'si ödenmektedir (Haftalık temel sigortalı kazanç 162,22 avrodur.). Ödeme 3 günlük (kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için 9 gün) bekleme süresinden sonra 52 haftaya kadar yapılmaktadır. Analık halinde, 18 hafta sigortalının son yıldaki ortalama kazancının %75'i olarak; doğumdan önceki 6'ncı ve 2'nci hafta arasında ödenmeye başlanabilmektedir. Ödemelerin hesaplamasında azami sınır haftalık 973 avrodur. Analık halinde bir de 491 avroluk toptan ödeme yapılmaktadır. 13 yaşından önce evlatlık alan üvey anneler için de 16 haftalık bir ödeme yapılmaktadır.

1.27.6. Aile Yardımları

Aile yardımlarında 15 yaşından küçük en az bir çocuğu olanlara çocuk bakım yardımı vardır. Evlenmemişse 18, öğrenciyse 23, askerdeyse 25, malul çocuğu bulunanlarda yaş sınırı olmadan bu yardım verilmektedir. Çocuk yardımı almadan önceki son 3 yılın aile gelirine göre verilen ek yıllık yardım vardır. Güney Kıbrıs'ta ikamet eden en az dört çocuğu olanlara ayrı bir analık ödeneği verilmektedir. Çocuk yardımı bir çocuk için yıllık 409,99 avro, iki çocuk için 820 avro, üç çocuk için 2.459,94 avro, dört ve daha fazla çocuğu olan aileler içinse çocuk başına 1.352,98 avrodur.

1.27.7. Sağlık Sigortası

Sağlık yardımları, aktif ve emekli kamu görevlileri, polis ve askeri personel, sosyal yardım alanlar ve bunların bakmakla yükümlü oldukları kişiler için ücretsizdir. Ayrıca, yıllık geliri 15.377,41 avroyu geçmeyen evlenmemiş kişiler, yıllık geliri 30.754,83 avro ve bakmakla yükümlü olunan her çocuk için 1.708,60 avroyu geçmeyen aileler ve gelir sınırı olmadan dört veya daha fazla çocuklu aileler ile kronik hastalık teşhisi konulan kişilerden de ücret alınmamaktadır. Yıllık geliri 15.379,12 avro ve 20.503,22 avro arasında olan evlenmemiş kişiler, 30.756,53 avro ve 37.589,23 avroya ek olarak, bakmakla yükümlü olunan her çocuk için 1.708,60 avro olan kişilerden katılım payı alınmaktadır.

1.27.8. İşsizlik Sigortası

16 – 63 yaş arası yurt dışında isteğe bağlı sigortalı çalışanlar ile yaşlılık hakkına haiz olmayan 64 veya 65 yaşındaki kişileri kapsamaktadır. İşsizlik sigortasına hak kazanmak için, çalışanın son 1 yılda en az 20 hafta ödenmiş veya borçlanılmış olmak üzere son bir yılda 26 haftalık sigortalılığı olmalıdır. Sigortalı şahıs, çalışabilir olmalı ve haftalık olarak istihdam durumunu bildirmelidir. Eğer işsizlik durumu isteğe bağlı veya çalışanın sorumluluğundan kaynaklı olarak gerçekleşmişse sigortalı 6 haftaya kadar sigortadan yararlandırılmayabilmektedir. İşsizlik yardımı kişinin çalıştığı son yıldaki prime esas kazancının aylık ortalamasının%60'ı ve buna ilave olarak prime esas asgari kazancın iki katını aşmamak şartıyla, kişinin ortalama prime tabii kazancının %50'si olarak ödenmektedir.

2. AB ÜYESİ ÜLKELERDE SOSYAL GÜVENLİK REFORMLARI

2.1. Almanya

- Uzun Dönem Bakım Sigortasının Getirilmesi (1995)

1995 yılı itibarıyla uzun dönemli bakım, zorunlu hastalık sigortası sistemi kapsamında uygulamaya konulmuştur. Yönetim masraflarını azaltmak ve bakım alanındaki deneyimlerinden faydalanmak amacıyla, her bir hastalık sigortası altında bakım kasaları kurulmuştur. Sistem, kuşaklararası dağıtım modeline göre finanse edilmekte ve sigortalılar ve işverenler tarafından yönetilmektedir.

- Hastalık Kasaları Arasında Seçim Serbestisi (1996)

1996 yılında, sigortalılar için hastalık kasaları arasında seçim serbestisi uygulaması getirilmiştir. Sigortalılar, her takvim yılının sona ermesinden 3 ay önce yapacakları be-

yanla değişiklik isteklerini belirteceklerdir. Bağlı oldukları kasalarda değişiklik yapan sigortalılar, 1 yıl süreyle bu seçimleriyle bağlı kalacaklardır. Uygulamanın amacı, kasalar arasındaki rekabeti artırarak verimlilik, kalite ve maliyetlerde iyileştirmeye yol açmaktır.

- Meslekte Kazanma Gücü Kaybına Uğrayanlar için Emekli Aylıklarında Düzenleme (2001)

2001 yılında, meslekte kazanma gücü kaybına uğrayanların emekli aylıkları iki ayaklı bir sisteme dönüştürülmüştür. Bu uygulamayla, genel iş gücü piyasasında üretim kapasitesi günlük üç saatin altına düşenler tam kazanma gücü kaybı aylığına, üç ila altı saat arasına düşenler kısmi kazanma gücü kaybı aylığına hak kazanmaktadır. Meslekte kazanma gücü altı saat ve üzerinde olanlar artık herhangi bir aylığa hak kazanamamaktadırlar.

- Emeklilik Reformu Kanun Değişiklikleri (2001)

2001 yılındaki reformla, 2011-2030 yılları arasında kademeli olarak uygulanmak üzere zorunlu emeklilik sigortası aylık bağlama oranı % 70'den % 67'ye indirilmekte, emekli aylıklarının endekslenmesi net ücret artışlarına bağlanmakta, yaşlılık ve maluliyet aylığı alanlardan düşük gelirli olanlara sosyal yardım niteliğinde bir asgari gelir garanti edilmekte, birinci sütundan sağlanan aylıklardaki düşüşleri telafi etmek üzere, gönüllü katılımın teşviki yoluyla II. ve III. sütun emeklilik sistemlerinin (Riester Emeklilik Sistemi) desteklenmesi amacıyla vergi teşvikleri getirilmektedir.

- Alman Sosyal Güvenlik Kanununun IX. Kitabı Yürürlüğe Girmiştir (2002)

2002 yılındaki bu kanuni düzenlemeyle malullerin işgücü piyasasına katılımı ve rehabilitasyon hizmetleri alanındaki yasal mevzuat tek bir çerçevede bütünleştirilmiştir.

- Mini-Jobs Reformu (2003)

2003 yılında mini-jobs alanında reform getiren kanun yürürlüğe girmiştir. Mini-jobs uygulaması, karşılığında alınan ücretin 400 avroya kadar olduğu işleri, ev hizmetlerinde mini-jobs ve midi-jobs şeklindeki bir sınıflandırmaya tabi tutarak, bu tür işlerin sosyal güvenliğin kapsamına alınması kolaylaştırılmış ve bu sektördeki kayıt dışılık engellenmeye çalışılmıştır.

- Yaşlılıktaki Yoksulluk Riskini Ortadan Kaldırmak için Temel Güvence Yardımı (2003)

2003 yılında, 65 yaşın üzerindeki yoksullar ve 18 yaşın üzerinde meslekte kazanma gücünü sürekli olarak kaybetmiş kimselere temel bir aylık güvencesi getiren düzenleme yürürlüğe girmiştir. Bu düzenleme gelir testine dayanmakta ve vergilerle finanse edil-

mektedir. Bu uygulamada, standart sosyal yardım uygulamasından farklı olarak, ihtiyaç sahiplerinin çocuklarının devletin katlandığı maliyetleri geri ödemesi gibi bir düzenleme söz konusu olmadığından, temel sosyal yardım programına göre daha etkin olarak yaşlılık yoksulluğu ile mücadele hedeflenmiştir.

- Hartz III İşgücü Piyasası Reformu (2004)

Bu reformla, işgücü piyasası ile ilgili kamu hizmetlerini modernleştirmek üzere, Federal İstihdam Ofisi özel sektör karakteristiğine sahip bir kamu hizmeti sağlayıcısına dönüştürülmüş ve adı Federal İstihdam Ajansı olarak değiştirilmiştir. Bu yeni kurum, merkez teşkilatı, bölgesel başmüdürlükler ve iş bulma merkezlerini içeren yerel istihdam ajansları olarak üç dereceli bir yapılanma şeklinde örgütlenmiştir. Yeni düzenlemeyle, iş arayanları kaydetmek ve sosyal güvenlik yardımlarını pasif olarak sağlamak olan kurumun amacı, işçi ve işverenleri bir araya getirip etkin olarak arabuluculuk yapmak olarak değiştirilmiştir.

- Emekli Aylıklarının Vergilendirilmesi (2004)

Yeni uygulamayla, 1 Ocak 2005 tarihinden başlamak üzere, artık sadece emeklilik primleri değil, emeklilik aylıkları da vergilendirilecektir. Bu vergilendirme 2005-2040 yılları arasında tedrici olarak uygulanacak ve 2040 yılında kişisel gelir vergisi oranları üzerinden tam vergilendirme gerçekleştirilecektir.

- Emeklilik Sigortası Kurumları Reformu (2004)

2004 yılındaki reformla emeklilik sigortası kurumları iki kurum altında birleştirilmiş (Federal Alman Emeklilik Sigortası Kurumu, Madenciler, Demiryolları Çalışanları ve Denizciler için Federal Alman Emeklilik Sigortası Kurumu) ve işçi ve işveren sigortaları arasındaki fark kaldırılarak norm birliğine gidilmiştir.

- Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Kanunu Yürürlükte (2005)

Bu reformla kayıt dışı istihdamla mücadele alanındaki mevzuat tek bir çatı altında toplanmakta ve güçlendirilmektedir. Bu meyanda, çeşitli illegal istihdam şekilleri tanımlanmakta, bu alandaki inceleme ve soruşturma yetkisi gümrük teşkilatında kalmaya devam ederken, bu kurumun gelir idaresi, Federal İstihdam Ajansı, hastalık, emeklilik ve kaza sigortası kurumları ve ilgili diğer kurumlarla işbirliği içerisinde olması gerektiği belirtilmekte ve cezalandırılabilir kayıt dışı istihdam şekillerinin kapsamı genişletilmektedir.

- Hartz IV İşgücü Piyasası Reformu (2005)

2005 yılında Hartz IV işgücü piyasası reformu uygulamaya konmuştur. Bu reformla, daha önce işsizlik yardımı olarak geçen yardımla sosyal yardım birleştirilmiş ve İşsizlik

Parası II getirilmiştir. Bu para, primlerle finanse edilen ve sosyal risk oluştuğunda ödenen İşsizlik Parası I'i izleyen bir ödemedir. Kişinin İşsizlik Parası I döneminin ardından işsizliğinin devam etmesi ve muhtaç durumda olması halinde verilmektedir. Vergilerle finanse edilmektedir.

- **Sosyal Yardım Kanununun Sosyal Kanun Kitabı XII Altında Sınıflandırılması (2005)**

Hartz IV işgücü piyasası reformu neticesinde, sosyal yardım kanunu da Sosyal Kanun Kitabı XII altında sınıflandırılmıştır. Bu çerçevede, hasta, özürlü ve ihtiyaç sahibi çalışamayacak durumda olan kişilerin aldığı çeşitli yardımlar (giyim, barınma vs.) tek bir yardıma dönüştürülmüş ve İşsizlik Parası II alan çalışabilir kimselerin sosyal yardım alması olanağı kaldırılmıştır.

- **Emeklilik Aylığı Sürdürülebilirlik Faktörü Uygulaması ve Standart Güvence Maddesi (2005)**

2005 yılında, emeklilik aylığı hesaplamalarında nüfusta yaşanan değişiklikleri yansıtmak üzere, sürdürülebilirlik faktörü uygulamasına geçilmiştir. Bu kapsamda, emekli sayısının çalışan sayısına oranındaki değişikliklere göre emekli maaşlarında ayarlamalara gidilmektedir. Böylece, bu oran arttıkça emekli aylıkları azalmaktadır (Otomatik Ayarlama Mekanizması). Ancak, bu uygulamanın kısa vadeli olumsuz etkilerini ortadan kaldırmak üzere standart güvence maddesi yürürlüğe sokulmuştur. Buna göre, emekli aylığı hesaplama formülünden kaynaklanan sebeplerle aylıklarda meydana gelebilecek düşüşler engellenmekte ve bu düşüşler daha sonraki yıllarda meydana gelebilecek artışların yarı yarıya uygulanmasıyla telafi edilmektedir.

- Kamu Çalışanları için Yeni Tasarruf Fonu Uygulaması (2006)

Bu uygulamayla, mevcut durumda vergilerle finanse edilen kamu çalışanları emeklilik programı, 1 Ocak 2007 tarihinden geçerli olmak üzere yeni istihdam edilen çalışanlar için fonlama esasına dayalı bir programa dönüştürülmektedir.

- Emeklilik Yaşının 67'ye Çıkartılması (2007)

Bu reformla, emeklilik yaşı 2012- 2029 yılları arasında kademeli olarak 65'ten 67'ye çıkartılmaktadır. Bu artışın yarattığı olumsuzlukları dengelemek için mesleki eğitim, istihdam engellerinin kaldırılması gibi yöntemlerle yaşlı istihdamını teşvike yönelik " 50 Artı Girişimi" hayata geçirilmektedir.

- Sağlık Fonu Uygulaması (2008)

2008 yılında oluşturulan "Sağlık Fonu", 2009 yılından itibaren kanuni sağlık sigortası kapsamında çalışanlardan ve işverenlerden kesilen primleri toplamakla yetkilendi-

rilmiştir. Toplanan primler, çeşitli kriterler (üye sayısı gibi) gözetilerek hastalık kasaları arasında paylaştırılmaktadır. Burada amaç, bürokrasiyi azaltmak, rekabeti artırmak ve maliyetleri düşürmektir. Böylece, sağlık harcamalarındaki artışların ücret maliyetlerine etkisinin azaltılması hedeflenmektedir.

- Zorunlu Kaza Sigortasının Reformuna Yönelik Kanun (2009)

2009 yılındaki reformla, kaza sigortası kasalarının sayısı birleşmeler yoluyla azaltılmıştır. Ayrıca, getirilen "fazla yükümlülüklerin dengelenmesi" uygulamasıyla kaza sigortası kasalarının ekonomide yaşanan yapısal değişikliklerden kaynaklanan yükümlülük değişikliklerinin belirli bir kısmı, kurumların bireysel sorumluluk kapsamından çıkarılarak sistemdeki bütün kurumlar arasında paylaştırılmaktadır. Bu düzenlemenin amacı, fonların topladığı primlerin katlandıkları yükümlülüklerle orantılı olmasını sağlamak ve ekonomideki ani değişikliklerin fonlara yüklediği aşırı yüklerin etkilerini dengelemektir.

- Emekli Aylıklarında Artış (2009)

2009 yılında Alman parlamentosunun aldığı kararla, 1 Temmuz tarihinden itibaren geçerli olmak üzere, 2005 yılında getirilen sürdürülebilirlik faktörünün emeklilik harcamalarında öngördüğü kesinti uygulamasına karşıt bir uygulama getirilmiştir. Buna göre, emekli aylıklarının ekonomik kriz hallerindeki otomatik stabilizatör etkisi düşünülerek, aylıklarda batı eyaletlerinde % 2,41 doğuda ise % 3,38 oranında artış yapılmıştır.

- Alman Sosyal Güvenlik Sistemine Mali Destek (2010)

2010 yılındaki reformla, krizin sosyal güvenlik sisteminde yarattığı prim açığını kapatmak için 17 milyar avro devlet desteği sağlanırken, bir yandan da işten çıkarmaları önlemeye yönelik devlet destekli azaltılmış çalışma saatleri uygulamasının süresi 31 Mart 2012 tarihine kadar uzatılmıştır.

- Sağlık Sigortası Açıklarını Azaltmaya Yönelik Tedbirler (2011)

Nüfusun % 85'ini kapsayan zorunlu sağlık sigortası sisteminin krizin etkisiyle yaşadığı artan açıklarının kapatılması amacıyla getirilen kanuni düzenleme ile, bu açığın finansmanında bütün taraflara sorumluluklar yüklenmektedir. 2011 yılı başında yürürlüğe giren reformla, prim oranı % 0,3 artışla çalışanlar için %8,2'ye, işverenler için %7,3'e çıkartılmıştır. Kamu sağlık harcamalarının kısılması amacıyla, reçeteli ilaçlarda önemli harcama limitleri getirilmesi, sağlık fonlarının idari giderlerinde sıfır artış, hastanelerde hizmet ücretlerinde asgari artış ve ayakta tedavilerde doktor ücretlerinin düşürülmesi uygulamaları getirilmektedir.

2.2. Avusturya

- Dul ve Yetim Aylıkları Değiştirilmiştir (1995)

Dul kalan eşin, sigortalının ölümü öncesindeki ve sonrasındaki gelirinin eşit olması gerektiği düşüncesiyle hareket edilmiştir.

- Dul eş çalışmıyor veya geliri, ölen sigortalının gelirinden daha az bir işte çalışıyor ise ölen sigortalının aylığının %60'ının dul aylığı olarak bağlanmasına,
- Dul eş, ölen sigortalı ile aynı gelire sahipse sigortalının aylığının %50'sinin dul aylığı olarak bağlanmasına,
- Dul eşin geliri, ölen sigortalının gelirinden daha fazla ise ölen sigortalının aylığının %40'ının bağlanması,

hükümleri kanunlaştırılmıştır.

- Tasarruf Tedbirleri Hayata Geçirilmiştir (1996)

- Öğrenciler, işsizler ve sürekli bakıma muhtaçlar için verilen yardımların miktarı azaltılmıştır.
- Ebeveyn izni 2 yıl olarak devam etmiş; ancak ebeveynlerin her ikisinin de bu izinden 6'şar ay kullanma zorunluluğu getirilmiştir. Böylece, erkeklerin ebeveyn izni kullanmayacağı düşünülerek tasarruf yapılacağı öngörülmüştür.

- Hizmet veya İş Akdine Bağlı Olarak Çalışanlar için Zorunlu Sosyal Sigorta Uygulamasına Geçilmiştir (1997)

Hizmet ve iş akdine bağlı olarak çalışanlar için bu kanun öncesinde sosyal güvenlik zorunluluğu bulunmamaktaydı.. Mevcut kanun, sosyal güvenlikten kaçış için kötü amaçlı kullanılmaya başlayınca bu kişiler de sosyal güvenlik kapsamına alınmıştır. Yaklaşık 30.000 kişi kanundan etkilenmiştir.

- Evde Bakım Yardımında Kesintilere Gidilmiştir (1997)

Evde bakım yardımlarının miktarı her yıl belirlenmekteydi ve yıldan yıla artırılmaktaydı. 1997 yılı bu yardım artırılmamıştır. Ayrıca hak ediş şartları düzenlenerek %20 ila %50 arasında azaltılmıştır.

- Yapısal Uyum Kanunları Çıkarılmıştır (1997)

Yapısal uyum kanunları ile;

- Dinlenme, nekahet ve rehabilitasyon dönemleri hastane masrafları için hasta katılım payı uygulamaya konulmuş,

- Geriye dönük borçlanma uygulaması getirilmiş,
- Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için prim oranları artırılmış,
- Sigortalının sosyal güvenliğe tabi olmayan işlerde çalışması durumunda sigortalı işlerde geçen süreleri için prim iadesi uygulamasına son verilmiş,
- Katkı payları ve primler artırılmış,
- Maluliyet öncesi rehabilitasyon zorunlu hale getirilmiş,
- Sürekli iş göremezlik ödeneği ödenmesi işçinin mevcut işinden ayrılması koşuluna bağlanmış,
- Erken emekliliğe hak kazanma koşulları zorlaştırılmış,
- Öğrencilik dönemlerinin sigortalılık dönemi olarak sayılması için ödenmesi gereken prim miktarı artırılmış,
- Sigorta kurumlarının idari giderlerinde kesintiye gidilmiş,
- Eyaletlerin, kasalar tarafından karşılanmayan giderlerdeki ödeme oranı düşürülmüştür

- Hastanelerin Finansmanı için Yeni Kanun Çıkarılmıştır (1997)

Hastane İşbirliği Kasaları yerine Bölge Kasaları kurulmuştur (9 adet). Eskiden hastaneler fatura karşılıklarını doğrudan sigorta kurumlarından alırken, artık bölge kasalarından almaya başlamışlardır. Hastanelerde standardizasyon yapılmış, bazı hastaneler kapatılmış veya olması gereken bölümler eklenmiştir. Hastanelerin tek ve detaysız fatura vermeleri uygulamasına son verilerek tetkike bağlı detaylı fatura uygulamasına geçilmiştir.

- Sosyal Güvenlik Kapsamı Genişletilmiştir (1997)

Kaza sigortasının kapsamı kayyumları ve bunların finansal sorumluluklarını yürüttükleri kişilerin eş ve yetimlerini kapsayacak şekilde genişletilmiştir.

- Tarımda İş Kazaları Konusunda Reform Yapılmıştır (1998)

Tarımda iş kazalarının kapsamı genişletilmiştir. İleride orman işçilerinin ve kısmi zamanlı tarım işçilerinin de bu kapsam altına alınmasını sağlayacak düzenlemeler ve maluliyet aylığı yerine, sürekli iş göremezlik ödeneğinin verilmesi hususunda çalışmalar yapılmıştır. Aile olarak sigortalı olma uygulamalarına son verilmiştir.

- Genç Girişimciler için Bazı Sigorta Primleri Belirli Süre için Yarıya İndirilmiştir (1998)

Genç girişimcileri teşvik etmek amacıyla yeni şirket kuran genç girişimciler için şirketin kurulduğu yıl dahil üç yıl boyunca meslek hastalığı ve emeklilik primleri yarıya indirilmiştir.

- Küçük İşletmeler için Özel Düzenlemeler Yapılmıştır (1998)

Belli ciro aralığında bulunan küçük işletmelerin başvuru yapması durumunda, meslek hastalığı ve emeklilik sigortasından muaf tutulmaları imkanı getirilmiştir.

- Kendi Adına Ve Hesabına Bağımsız Çalışanlar için Seçmeli Sağlık Sigortası Uygulamasına Geçilmiştir (1999)

Daha önceleri kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan profesyonel gruplar (avukatlar, doktorlar, noterler vb.), bu meslek grupları için kullanılan özel sağlık sigortaları tarafından sigortalanmakta idi. Bu kanun ile bu gruplar sağlık kasalarına dahil edilmiştir. Çalışma Bakanlığı'na başvurarak kapsam dışında tutulmaya izin verilmiştir. Birçok grubun bakanlığa başvurması sonucunda, kanun, bu gruplara iki sağlık sigortası arasında seçim yapma yetkisi tanımıştır.

- Tamamlayıcı Emeklilik Sigortaları için Vergi İndirimleri Hayata Geçirilmiştir (1999)

Vergi verenlerin, sistem içerisindeki isteğe bağlı sigortaya veya sistem dışındaki tamamlayıcı emeklilik sigortalarına ödedikleri primlerinin aile ve gelir durumlarına da bakılarak çıkarılan bir kanunla vergilerinden düşürülebilmesi sağlanmıştır. Ayrıca isteğe bağlı sigortalılık için üst sınır da kaldırılmıştır.

- Çocuk Bakım Yardımının Ebeveyn İzni Yerine Kullanılması Uygulaması Hayata Geçirilmiştir (2001)

Ebeveyn izinleri, mevcut çalışılan işe göre düzenlendiğinden ebeveyn izinleri yerine çalışılan işe bağlı olmayan çocuk bakım yardımlarının kullanılabilmesine imkan tanıyan kanun uygulamaya konulmuş; böylece yararlanan kişi sayısı artırılmıştır. Bu kanunla, çalışan ebeveynler dışında; ev hanımları, öğrenciler, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve düşük ücretli işlerde çalışanlar da çocuk bakım yardımı almaya hak kazanmışlardır.

- Ayakta Tedavi Hasta Katılım Payları Değiştirilmiştir (2001)

2000 yılında uygulamaya konulan hasta katılım payları ile ilgili 2001 yılında değişikliğe gidilmiştir. Hastanelerde alınan katılım payları, hastanın sevki olup olmadığına göre yeniden ayarlanmıştır. Sevki bulunmayan hastalardan daha yüksek hasta katılım payları alınmaya başlanmış, hasta katılım paylarındaki üst sınır yeniden düzenlenmiştir. Acil haller, çocuklar, yetim aylığı alıp bundan başka geliri bulunmayanlar, reçete bedelinden muaf tutulanlar, organ ve kan bağışçıları ve iş kazası ve meslek hastalıklarından dolayı ayakta tedavi görenler katılım payından muaf tutulmuşlardır.

- Belirli İşlerde Çalışan Kişilerin Erken Emeklilik Yaş Sınırı Yeniden Düzenlenmiştir (2001)

Son 15 yıl içerisinde, 10 yıl boyunca kanunda belirtilen işlerde çalışmış ve meslekte kazanma gücünü yaşlılık ve diğer olumsuzluklar nedeniyle kısmen kaybetmiş kişiler, erken emeklilik talebinde bulunabiliyorlardı. Bu kanun öncesinde yaş sınırı kadınlarda 55, erkeklerde ise 57 idi. Avrupa Adalet Divanı'nın bu yaş sınırının kadın-erkek eşitliğine aykırı olduğuna karar vermesi nedeniyle yaş sınırı kadın ve erkek için 58 olarak yeniden düzenlenmiştir.

- Yeni Kıdem Tazminatı Sistemi Kurulmuştur (2002)

İşverenin çalışanının maaşının %1,53'ünü kıdem tazminatı fonuna aktarması kararlaştırılmıştır. Fonun yönetimi, bağımsız finansal şirketlere teslim edilmiştir. İşten çıkarılma durumunda sigortalının fondan alacağı en düşük miktar aşağıdaki gibi belirlenmiştir:

- 3 yıllık çalışma için sigortalının son ayki gelirinin 2 katı
- 5 yıllık çalışma için sigortalının son ayki gelirinin 3 katı
- 10 yıllık çalışma için sigortalının son ayki gelirinin 4 katı
- 15 yıllık çalışma için sigortalının son ayki gelirinin 6 katı
- 20 yıllık çalışma için sigortalının son ayki gelirinin 9 katı
- 25 yıllık çalışma için sigortalının son ayki gelirinin 12 katı

- Aile Yardımları Artırılmıştır (2003)

Avusturya'da yaşayan ailelerin çocukları için verilen bu yardımlar; çocuk eğitim görmüyorsa 18 yaşına kadar, eğitim görüyorsa 26 yaşına gelene kadar, çocuk özürlü ise yaş haddi aranmaksızın verilmektedir. Çocuğun yaşına göre verilen yardım miktarı artmaktadır. Buna göre;

- 3 yaşından küçük çocuklar için 105,40 avro,
- 3 ila 10 yaş arasındaki çocuklar için 112,70 avro,
- 10 ila 19 yaş arasındaki çocuklar için 130,90 avro,
- 19 ila 26 yaş arasındaki çocuklar için 152,70 avro aile yardımı yapılmasına karar verilmiştir.

- İki Sosyal Güvenlik Kuruluşu Birleştirilmiştir (2003)

Maaşlı çalışanlar ve işçiler için kurulmuş iki sosyal güvenlik kurumu tek çatı altında birleştirilmiştir. İdari giderlerin azaltılması için yapılan bu birleşme ile kurulan yeni kuruma birleşen kurumların yöneticileri atanmıştır.

- İki Büyük Sosyal Güvenlik Kurumu Birleştirilmiştir (2005)

Ticaret ve endüstri alanında faaliyet gösteren sosyal güvenlik kurumu (Sozialversicherungsanstalt der Gewerblichen Wirtschaft-SVA) ile tarım alanında faaliyet gösteren sosyal güvenlik kurumu (Sozialversicherungsanstalt der Bauern-SVB) Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışanlar Sosyal Güvenlik Kurumu (Sozialversicherungsanstalt der Selbständigen-SVS) adı altında birleştirilmiştir. 1,2 milyon sigortalısı olan bu iki kurum, sigortalılara sağlanan haklar ve talep edilen primler bakımından norm ve standart birliğine kavuşturulmuştur.

- Avusturya Sosyal Güvenlik Kurumları Federasyonu Yeniden Düzenlenmiştir (2005)

Aslen 2001 yılında üzerinde birçok düzenleme yapılmış olan federasyon kanununun getirdiği değişikliklerin anayasa mahkemesi tarafından iptal edilmesi sonucunda kanun, yeniden düzenlenmiştir. Federasyonun 5 yerine 2 temel yönetim biriminden oluşması karara bağlanmıştır. Buna göre Federasyon; Sigorta Kurumları Birliği ve Federasyon Yönetim Kurulundan ibaret olacaktır. Yönetim kurulu idari işlerden sorumlu iken sigorta kurumları birliği ise kanuni düzenlemeleri yapmaktan sorumlu birim olarak görevlendirilmiştir. Üye sigorta kurumları, yönetim kurulunda temsilcileri aracılığıyla temsil edilmektedir.

- Sağlık Sisteminde Finansal Reformlar Yapılmış ve Sağlık Sistemi Yeniden Organize Edilmiştir (2005)

Sağlık siteminin finansal kontrolünü yapmak ve planlamak amacıyla bölge sağlık kasalarına ek olarak federal sağlık ajansları kurulmuştur. Avusturya çapında bağlayıcı olan ve hastanelerin fiziksel kapasitesinin geliştirilmesini esas alan bazı planlar yürür-

lüğe konulmuştur. Hastanelerin ameliyathaneleri ve ayakta tedavi yapılan bölümlerinde sonuç odaklı ödemeye yönelik, tanı ve performans dokümantasyonu sistemlerinin geliştirilmesine karar verilmiştir.

- Sosyal Güvenlikte Sahtecilik Kanunu Yürürlüğe Girmiştir (2005)

Medeni kanunda yer almak üzere, sosyal güvenlikte sahtecilik yapmak amacıyla kurulmuş hayali işletmelerin belirlenmesi ve kapatılmasına ilişkin kanun çıkarılmıştır.

- Ceza kanunda yer almak üzere;
- Sosyal güvenlik primlerinde veya kıdem tazminatı primlerinde sahtecilik yapanlara 3 yıla kadar hapis cezası,
- Sosyal güvenlik kurumlarını ve kasaları sahtecilik yoluyla 50.000 avrodan fazla zarara uğratanlara 6 ay ila 5 yıl arasında hapis cezası,
- Kayıt dışı işçi çalıştıranlara 2 yıla kadar hapis cezası verilmesini öngören kanunlar çıkarılmıştır.
- Sosyal güvenlik kurumlarından hakkı olmayan yardımları almaya yönelik yapılan sahtekarlıklar ise hapis cezası kapsamına alınmamıştır.

- Emeklilik Reformu Onaylanmıştır (2005)

Avusturya'da 1 Ocak 2005 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere, emeklilik koşulları ve emeklilik aylıklarında standardizasyona gitmek amacıyla, emeklilik hakkında genel kanun (Allgemeine Pensions gesetz, APG) çıkarılmıştır. Bu kanun 1 Ocak 2005 tarihi itibarıyla 50 yaşına girmemiş kişiler için geçerlidir. 50 yaşına girmiş kişiler ise dilerlerse bu kanunun bazı avantajlarından yararlanabileceklerdir (Uzun süre çalışma veya aşırı fiziksel emek gerektiren işlerde çalışanların erken emeklilik koşullarından yararlanması gibi).

Ayrıca 50 yaşına girmemiş kişiler ve 1 Ocak 2005 tarihinden sonra sigortalı olanlar, tamamıyla bu kanuna tabidirler.

Bu tarihten önce en az 1 ay sigorta kaydı bulunanlar için her iki kanunun da geçerli olduğu karma bir sistem uygulanacaktır.

Bu kanunla 45 yıl sigortalılık süresi bulunan veya 65 yaşına gelen herkes yaşam süresi boyunca elde ettiği ortalama aylık gelirin %80'i oranında yaşlılık aylığına hak kazanacaktır.

Erken emeklilik aylığı yaşı erkeklerde 62 ve kadınlarda 57,5'tir. 420 ile 450 ay arasında sigortalılık süresinin bulunması ve kazancının 366,33 avronun üstünde olması gerekmektedir. Bu sınır her 3 ayda 1 ay arttırılmak suretiyle 2017 yılında erkekler için 65, kadınlar için 60 olacak şekilde ayarlanacaktır.

Aşırı fiziksel emek gerektiren işlerde çalışanlar için erken emeklilik aylığının yaş sınırı 60'tır. 540 sigortalılık ayının bulunması gerekmektedir. Son 240 ay içerisinde 120 ayının aşırı fiziksel emek gerektiren işlerde geçirilmiş olması şarttır (Aşırı fiziksel emek gerektiren bu işlerde geçen her 4 ay için emeklilik aylığı yaş sınırı 1 ay düşürülür). Ayrıca gelirin 366,33 avrodan fazla olması gerekmektedir (Kadınlar için bu tür aylıklar 2024'ten sonra yürürlüğe girecektir).

Uzun süreli çalışanlar için erken yaşlılık aylığında 31 Aralık 1950'den önce doğan erkekler için yaş sınırı 60'tır ve en az 45 prim ödeme yılı aranmaktadır. 31 Aralık 1955'ten önce doğan kadınlar için ise yaş sınırı 55'tir ve en az 40 prim ödeme yılı aranmaktadır.

Bir diğer erken yaşlılık aylığı fırsatı ise erkekler için 62 yaşına gelmiş ve 450 sigortalılık ayı bulunup aylık kazancı 366,33 avrodan fazla olanlar için getirilen yeni erken emeklilik türüdür (Korridor pension).

- Hizmet veya İş Akdine Bağlı Çalışan Serbest Meslek Sahipleri için Sosyal Güvenlik Kapsamı Genişletilmiştir (2008)

Bu şekilde çalışan kişiler yaptıkları hizmet akdi bedelinin %3'ü karşılığında hastalık ve analık sigortasından; ayrıca işverenin iflası durumunda iflas sigortasından yararlanabileceklerdir.

2.3. Belçika

- Sosyal Güvenlikte Global Mali Yönetim Uygulamaya Konulmuştur (1995)

Sosyal güvenliğin şeffaf ve verimli mali yönetimi bağlamında, global mali yönetim ilkesi benimsenmiştir.

- Bekleme Süresi Kaldırılmıştır (1998)

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlarda sağlık yardımlardan faydalanmak için gerekli olan 6 aylık bekleme süresi kaldırılmıştır. Böylece kişi, sağlık sigortası primi yattığı anda sağlık yardımından faydalanma hakkına sahip olmuştur.

- E-Devlet Projesi (2002)

Günümüzde uygulanmakta olan sosyal güvenlikte e-devlet projesi 2002 yılında başlatılmıştır. Böylece işverenler tarafından yapılan bildirimlerin internet aracılığıyla yapılması mümkün kılınarak, işlemler kolay hale getirilmiştir.

- Sosyal Güvenlik Primlerinin İstisnaları ve İstihdamı Artırmak Amacıyla Kullanılan "İş Arayanlara Yapılan Yardımlar" (2002)

Özellikle 45 yaş ve üzeri işçilerde istihdam oranının artırılması amacıyla "Aktif Plan" adıyla önlemler geliştirilmiştir. Bu önlemler ile işverenlere bir takım imkanlar sunulmuştur. Sosyal güvenlikte kısmi istisnalar ile işverenlerin ödedikleri primleri vergiden düşebilmesi gibi hususlar bu planda detaylı şekilde ele alınmıştır.

- Yaşlılar için Asgari Gelir Yardımı Uygulaması (2002)

Çıkarılan kanun ile 65 yaş ve üzerindeki kişilere asgari gelir yardımı sağlanmıştır. Bu yardımın yönetimi konusunda Ulusal Emeklilik Ofisi yetkilendirilmiştir.

- Tamamlayıcı Emeklilik Sisteminin Hükümet Tarafından Güçlendirilmesi (2002)

İkinci sütun emeklilik sistemi, tamamlayıcı emeklilik kanunu kapsamında güçlendirilmiştir. Günümüzde, Belçika'da aktif nüfusun 1/3'nin ikinci sütun emeklilik kapsamında olması yapılan reformun başarısının göstergesi niteliğindedir.

- Emekliler için Hak Kazanılan Gelir Tavanının Artırılması (2003)

Zorunlu emeklilik yaşına ulaşmış, yaşlılık ve ölüm aylığı alanlar için hak kazanılan gelir tavanı, 1 Ocak 2002'den geçerli olmak üzere %50 oranında artırılmıştır.

- Asgari Emeklilik ve Ölüm Aylıklarının Artırılması (2003)

Asgari yıllık emeklilik aylığı, evli çiftler için 11,113.56 avrodan 11,535.12 avroya, bekar bir kişi için 8,893.80 avrodan 9,231.00 avroya yükseltilmiştir.

- Tamamlayıcı Mesleki Eğitim için Teşvik (2003)

Koşulları sağlayan gençler için, tamamlayıcı mesleki eğitim kursu süresince, Ulusal İstihdam Bürosu tarafından sağlanan tamamlayıcı teşvik söz konusudur. Tamamlayıcı teşvik 1.145 avrodur.

- Yaşlı İşçilerin Durumlarının İyileştirilmesi için Nesiller Arası Dayanışma Sözleşmesi (2005)

Sosyal tarafların müzakereleri sonucu ortaya çıkmış ve dönemin Başbakanı tarafından açıklanmıştır. Sözleşme, istihdam oranının artırılması ve yaşlanmanın etkileriyle mücadele hususlarında 66 somut önlemden oluşmaktadır. Erken emeklilikten vazgeçirme stratejisi sözleşmede ele alınan diğer önemli bir husustur.

- Mesleki Emeklilik Programlarının Artırılması (2007)

AB direktifi doğrultusunda yapılan düzenleme, tüm Belçikalılar ve yabancılara, uygun ve efektif, kanuni ve mali bir sigorta çerçevesi sağlamıştır.

- Erken Emeklilikten Vazgeçirmeye Yönelik Önlemler (2010)

Belçika'da var olan erken emeklilik programlarında, işveren tarafından ödenen prim oranlarının artırılması suretiyle, erken emeklilik programlarının kullanımından işverenlerin vazgeçmesi hedeflenmiştir. Uygulamaya göre, 65 yaş olan normal emeklilik yaşından önce işten çıkartılan 58 yaş (bazı durumlarda 56) ve üzerindeki kişilere, işsizlik yardımları dışında, işveren tarafından, kişi 65 yaşına gelene kadar, belli oranda ek yardım yapılmaktadır.

2.4. Birleşik Krallık

- Paydaş Emeklilik (2001)

Muafiyeti olmayan ve 5'ten fazla işçinin çalıştığı firmalarda, işveren işçilerine paydaş sigortasını teklif etmekle yükümlü kılınmıştır. Muafiyet ise, mesleki emeklilik sistemini önerme veya çalışanı için %3 veya daha fazla kişisel emeklilik kesintisi yapma şartına bağlandı. Yapılan düzenlemeyle, düşük ve orta gelirli işçilerin emeklilik için tasarruflarının ve böylece ilerideki emekli aylıklarının artması hedeflenmiştir.

- Emeklilik Kanunu Onaylanmıştır (2004)

Kanunun temel hedefi emeklilik korumasını güvenceye almak ve güçlendirmektir. Bu kapsamda, sunulan imkanlar ile şirketlerin, çalışanlarını belli bir plan, çalışma ve koruma ile emeklilik sistemine dahil edebilmesini kolaylaştırıcı düzenlemeler yapılmıştır.

- Refah Reformu Tasarısı Kanunlaşmıştır (2006)

Yeşil Kitap: "Refah İçin Yeni Anlaşma: Çalışmaya İzin Verilmesi" ekseninde hazırlanan refah reformu, içeriği itibarıyla, insanların yeniden iş hayatına dönmesini ve çalışmasını teşvik edici birçok hükme yer vermektedir.

- Emeklilik Düzenlemesi Kurumsal Planı Açıklanmıştır (2010)

2010–2013 yılları arasını kapsayan kurumsal plan açıklanmıştır. Planda, öngörülen süreçte, çalışan bazlı emeklilik için yapılması planlanan düzenlemelere yer verilmiştir. Bu kapsamda, emeklilik yönetiminin ve idaresinin yenileştirilmesi, risklerin azaltılması ve düzenleyici uygulamaların geliştirilmesi konularına yer verilmiştir.

- Uzun Çalışmaya Teşvik (2011)

Emeklilik fonunun gelirlerinin artırılarak, sistemin sürdürülebilirliğinin sağlanması adına, kişilerin daha uzun süre çalışmasına yönelik, bir dizi önlemleri içeren bir tasarı hazırlanmıştır. Bu kapsamda, 65 yaşından sonra çalışanlara da bir takım avantajların sunulacağı açıklanmıştır.

- Kamu Çalışanlarının Emekliliklerinde Temel Değişiklikler (2011)

Hükümet, Bağımsız Kamu Görevlileri Emeklilik Komisyonunda sunduğu öneri ile, yüksek ücret alan kamu çalışanların için çalışan primlerinin kademeli olarak artırılmasını ve sosyal güvenlik sisteminden parlamenterlere sunulan yardımların, sistemin sürdürebilirliği adına ele alınması gerektiğini belirtmektedir.

2.5. Bulgaristan

- Yeni Özel Emeklilik Fonları (1998)

Özel emeklilik fonlarının kurulmasını amacıyla kanuni düzenlemeler yapılmıştır. Bu yeni fonlar yabancı finans kurumları, sigorta şirketleri ve emeklilik fon yöneticileri tarafından idare edilebilmektedir. Herhangi bir fon kurulmadan önce en az 3.000 milyon Leva sermaye gereklidir. İşveren katkıları, aylık asgari ücretin %30'u kadar vergiden düşülebilir olacaktır.

- Sosyal Sigorta Sisteminde İyileştirmeler (2003)

Zorunlu sosyal sigorta kanunu için yapılan değişikliklerin ortaya koyduğu iki temel önlem:

- Daha istikrarlı bir sosyal sigorta sisteminin oluşturulması için uzmanlık alanları ve branşlarıyla, asgari sigorta gelirinin uygulanması,
- İş mevzuatıyla iyi bir uyum sağlamak amacıyla bütün iş sözleşmeleri için zorunlu kayıt yapılması şeklindedir.

Bu önlemler, kalifiye işçiler için sadece asgari ücretin miktarı üzerinden prim ödemesini ve böylece sosyal sigorta açısından onların haklarının tehlikeye atılmasını önleme amacıyla alınmıştır.

- Dördüncü Sütunun Tanımı ve Emekli Maaşında Artış (2006)

2006 yılı Haziran ayında emeklilik sistemine ilişkin bazı önemli kararlar açıklanmıştır. 28 Haziran 2006 tarihinde, Meclis, Bakanlar Kurulu tarafından önerilen Sosyal Sigortalar Kanununa ilişkin bir düzenlemeyi onaylamıştır. Düzenleme, mesleki emeklilik sistemi için dördüncü sütunun kurulmasına yöneliktir. 2006 yılında, hizmet akdine

tabi çalışanlar aylık gelirlerinden üç emeklilik sistemi için prim ödemektedirler: zorunlu devlet emeklilik fonu, özel emeklilik fonuna zorunlu katkı ve ikincisi için isteğe bağlı katkı. 2006 yılından itibaren, mesleklerine ilişkin dördüncü tür emeklilik sistemine katkı yapabileceklerdir. İşçiler ve işverenler bu emekliliğin sağladığı haklardan 60 yaşını tamamladıktan sonra faydalanabileceklerdir.

- Azaltılmış Katkı Oranları (2006)

2006 yılı Ocak ayında, Aylık Fonu için katkı oranı %29'dan %23'e düşürülmüştür. Bu reformun temel amacı, ekonomik açıdan faal nüfusa ilişkin mali taleplerin hafifletilmesi olmuştur. Hükümet, ortaya çıkan açığı kapatmak için devlet bütçesinden destek sağlayacaktır.

- Ekonomik ve Sosyal Kalkınma Paktı (2006)

Bulgaristan'da sosyal ortaklar -Hükümet, sendikalar ve işveren örgütleri- 26 Eylül 2006 tarihinde Ekonomik ve Sosyal Kalkınma Paktı imzalamıştır. Bu belge, 2009 tarihine kadar Bulgaristan'ın ekonomik ve sosyal gelişimini öngörmektedir.

- Gümüş Fonu (2006)

2006 yılı Haziran ayında, Belçika örneğinden esinlenen hükümet, Kamu Emeklilik Sistemi için devlet fonu garantisi üzerine bir kanun onaylamıştır. Bu önlem, azalan doğum oranı ve nüfusun yaşlanmasının hızlanması durumunun neden olduğu ciddi demografik baskıyı azaltmak amacıyla alınmıştır. Gümüş Fonu olarak adlandırılan fonun, ulusal emeklilik sisteminin mali sürdürebilirliğini sağlaması beklenmektedir.

- Kamu Emeklilik Sisteminin Açığını Azaltmak için Önlemler (2011)

1 Ocak tarihinde Bulgaristan'ın emeklilik sisteminde köklü değişiklikler uygulamaya konmuştur. İşçi ve işveren katkı payları arttırılmıştır. Hükümete göre, önlemlerin amacı, 2016 yılından itibaren Bulgaristan kamu emeklilik sistemindeki 2 milyar Leva açığı kapatmak ve 2035 yılına kadar sistemin mali açıdan sürdürülebilirliğini sağlamaktır.

- Bulgaristan Parlamentosunun Emeklilik Sisteminde Revizyonu Benimsemesi (2011)

18 Kasım tarihinde Bulgar Parlamentosu sosyal güvenlik sisteminde 2,8 milyar Leva açığı azaltmayı amaçlayan bir kanunu onaylamıştır. 1 Ocak 2012 itibarıyla, gereken hizmet süresi erkekler için 40 ve kadınlar için 37 yıla ulaşacağı, 2021 yılına kadar her yıl için 4 ay genişletileceği kabul edilmiştir.. 1 Ocak 2012 itibarıyla, emeklilik yaşı kademeli olarak kadınlar için 63 ve erkekler için 65 yaşına kadar, 6 aylık aralıklarla arttırılacaktır. Toplam prim oranı %1,8 puanlık bir yükselişle 17,8'e ulaşacak, özel ulusal

emeklilik fonları için katkı payı oranları %5'ten %7'ye yükselecektir. Yeni emeklilik ve işsizlik yardımlarının yanı sıra, 75 yaşından büyük kişilere verilen emeklilik takviyeleri üzerindeki tavanlar kaldırılacaktır. Sosyal güvenlik primlerinde yolsuzluk durumu cezai kovuşturmaya tabi olacaktır. 2015 yılına kadar kanun, madencilik gibi fiziksel olarak zor işlerde çalışanların erken emekliliklerine ilişkin hükümleri gerçekleştirecektir.

- Sağlık Sisteminde Reform (2012)

Bulgar nüfusu gittikçe azalmakta ve yaşlanmaktadır. Ülkenin 2001 yılında yaklaşık 7.930.000 nüfusu vardı ve 2011 yılında ise bu rakam 7.350.000'e düşmüştür. Ulusal İstatistik Kurumunun verilerine göre, 10 yıl önce 18 yaş altındaki nüfus %19,4 oranında iken bugün %15,9'a düşmüştür. Aynı zamanda, 65 yaş üstündeki nüfus oranı 2001 ve 2011 yılları arasında %16,6'dan %18,9'a yükselmiştir.

Bu veriler karşısında, Bulgaristan Cumhuriyeti Ulusal Reform Programı (2011-2015) özellikle sağlık sistemine ilişkin olmak üzere, sosyal güvenlik sistemine yönelik bir dizi reform ortaya koymuştur. Bu reformlar, uzun vadeli kamu finansmanının canlılığını artırmayı ve ekonomik büyümeye katkıda bulunmayı amaçlamaktadır. Sosyal güvenlik kanunu da bu doğrultuda değiştirilmiştir.

E-sağlık sistemlerinin geliştirilmesiyle, gelişmelerin eş zamanlı takip edilmesi sağlanacak ve kararların gereklerine tam olarak uyulması sağlanacaktır.

Sağlık sektörünün yönetiminin güçlendirilmesine yönelik; bölgesel sağlık merkezlerinin kurulması, sağlık izleme ve koruma birimlerinin optimize edilmesi ve 28 yeni bölgesel sağlık birimlerinin oluşturulması çalışmaları yapılacaktır.

Hastaneler ulusal sağlık haritasına göre yeniden yapılandırılacak ve yeni geri ödeme politikaları, sağlıkta etkinliğin geliştirilmesi için oluşturulacaktır.

2.6. Çek Cumhuriyeti

- Yeni Konut ve Isıtma Ödenekleri (1998)

Çek Cumhuriyeti tarafından iki yeni yardım kabul edilmiştir: konut yardımı ve ısınma ödeneği. Bu yardımlar, kira artışlarını telafi etmek için kiracılara ödenecektir.

Bu ödenekler, ailenin gelirinin gelir testine tabi tutulması sonucu ortaya çıkan durum dikkate alınarak ve asgari yaşam maliyeti, bir hesaplama katsayısı, kira artış katsayısı ve belediyenin büyüklüğü göz önünde bulundurularak hesaplanacaktır.

- Finansman Değişiklikleri ve Kurumsal Değişiklikler (2001)

Yeni bir büro kurulacak -Sosyal Sigorta Kuruluşu- ve katkıların toplanması (Devlet tarafından ödenecek olanlar dahil), yardımları ödeme ve herhangi bir açığın ya da fazlanın yönetiminden sorumlu olacaktır.

- Tamamlayıcı Mesleki Emeklilik Sigortası Kurulacaktır (2002)

1998 yılında Çek Cumhuriyeti Hükümeti işverenin, çalışanları için isteğe bağlı mesleki emeklilik fonu kurabilmesi ve bu tamamlayıcı aylık sistemine katılabilmesine ilişkin bir sistemin oluşturulması konusunda karar almıştır.

- Sosyal Sigorta Kuruluşlarının Tanımlanması (2002)

Yeni kanun, ulusal sosyal sigorta sisteminin finansmanı ve yönetiminde şu değişiklikleri getirecektir:

- Emeklilik ve mali işlemleri daha şeffaf hale getirmek için devlet bütçesinden hastalık sigortası fonu ayrılması.
- Sosyal sigorta fonlarının devlet bütçesinin bir parçası olmaması ve sadece sosyal sigorta için kullanılması.
- Sosyal Sigorta Kuruluşunun ek fonunda asgari kaynakların oluşturulması.
- Sosyal Sigorta Kuruluşunun oluşumunun sigorta, işveren ve devlet temsilcileri tarafından yönetilmesi.
- Sosyal Sigorta Kuruluşunun uygulamalarının, Kuruluşun faaliyetleri üzerinde denetim yetkisine sahip devlet tarafından garanti edilmesi ve kuruluşun yönetimi üzerindeki mali kontrolün Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı ve Maliye Bakanlığı yoluyla sağlanması.

- Devlet Sosyal Yardımlarında Değişim (2002)

Gelire ilişkin güncellemelerde devletin sosyal yardımlar konusunda aldığı kararlar dikkate alınmaktadır. Yardımlarla ilgili yetkinin değişimi söz konusudur. Doğum yardımının miktarını belirleyen katsayı değişmiştir. Devletin sosyal yardımlarının geçmişe dönük yönetimi ile ilgili süre, tüm yardımlar için 1 yıla kadar birleştirilmiştir (tek süre).

- Bölgelerin Sorumluluklarının Arttırılması (2002)

Kamu yönetimi reformuyla (14 yeni bölge), Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığının belirli sorumlulukları, bölgelere devredilmiştir. Örneğin, 1 Ocak 2001 tarihinden itibaren bölgeler, aile yardımına yönelik hak iddia edebilmek için temel koşullardan biri olan

daimi ikametgah koşulunu göz ardı etme yetkisine sahiptir. Bu yeni yapılanmalar içinde kararlara itiraz merci de bulunmaktadır.

- Hastalık ve Emeklilik Sigortası Sisteminde Değişiklikler (2003)

Emeklilik sigortası sistemini yeniden düzenleyen üç değişiklik şunlardır:

- Elektronik ortamda bulunan emeklilik sigortasındaki kayıtların korunması ve yeni veri tabanı oluşturulması için bir teknik yenilik öngörülmüştür. Söz konusu yenilik, bireysel hesapların oluşturulmasına ve tüm sigortalılar için kişisel bilgileri içeren yıllık tablolara ulaşılmasına imkan vermektedir.
- 18 yaşından büyük kişiler sisteme katılmak için başvuruda bulunurlarsa, isteğe bağlı emeklilik sigortası sisteminde yer alabileceklerdir. Söz konusu isteğe bağlı katılım için, isteğe bağlı sigorta öncesinde 1 yıl zorunlu sigorta şartı mevcut olacaktır.
- İşverenlerin, sosyal güvenlik primlerini düzenli ödemelerini sağlamak için önlemler alınmıştır. Hastalık sigortası yardımlarından faydalanabilmek için Çek Sosyal Güvenlik İdaresinin kararlarına itiraz, artık mümkün hale getirilmiştir.

- Kamu Bütçe Reformu, Sosyal Güvenlik Yardımlarını Etkileyecektir (2004)

Emeklilik sistemindeki en önemli değişiklik; 2007'ye kadar her yıl erkekler için 2 ay ve kadınlar için 4 ay olacak şekilde kademeli olarak artan emeklilik yaşının artış prosedürü 2013'e kadar devam edecektir. Emeklilik yaşı erkekler için 63'e ulaşacak ve kadınlar için de 59'dan 63'e yükseltilecektir; ancak bu rakam çocuk sayısına göre değişecektir.

- Aile Yardımlarında Yetkili Kurumlar için Değişiklikler (2004)

Aile yardımlarında yetkili kurumlar değişmiştir. Yetki, belediyelerden çalışma ofislerine geçmiştir.

- Çocuk ve Koruyucu Ebeveynler için İki Yeni Yardım Tanıtımı (2006)

Çocuklar ve koruyucu ebeveynler için, özel durumlarda bakıcı parası ödeneği verilmesi kararı alınmıştır. Alınan karar, 2005 yılının Mart ayında onaylanmış ve Haziran ayında yürürlüğe girmiştir. Bakıcı aile yardımının miktarı, çocuğun kişisel ihtiyaçları için asgari geçim düzeyi miktarının bir katsayısıdır. Bir koruyucu ebeveyn üç veya daha fazla çocuk evlat edinir ise, bakıcı ebeveyn parası hesaplama katsayısı 3 olarak alınmaktadır. Yeni kanun ile katsayı, daha fazla çocuk için (dört ve daha fazla) 0,6 oranında ek olarak yükseltilmiştir. Diğer bir yeni hüküm ise sürekli bakıma muhtaç ve uzun vadeli

ciddi hastalığı/engeli olan çocuğun bakımını sağlayan koruyucu ebeveynler ile ilgilidir. Bu tür durumdaki çocuklar için koruyucu ailelerine yapılan bakıcı parası yardımı katsayısı 3,3 olarak belirlenmiştir. Yine bakıcı ebeveyn ödeneği miktarı da arttırılmış miktarda belirlenir. İkinci yeni yardım, 2005 yılı Mayıs ayında kabul edilen ve Ekim ayında yürürlüğe giren, acil yardıma ihtiyacı olan çocuklar için hizmet sağlayan tesislerde onların bakımını sağlamak amaçlı çocuk bakım yardımıdır. Bu ödenek, kurumsal bakımı taahhüt etmektedir.

- Bakıma Muhtaç Kişiler için Yeni Sosyal Hizmetler Paketi (2007)

Çek Cumhuriyetindeki sosyal hizmetler sisteminin, artık sosyal katılım ihtiyaçlarını dikkate alan modern sosyal politika ile uyumlu olmadığı değerlendirilmektedir. Sonuç olarak, 1 Ocak 2007'de yürürlüğe giren yeni Sosyal Hizmetler Kanunu ile çeşitli tedbirler uygulanmaya başlanmıştır.

Yeni kanuni araçların ana amacı, ihtiyaç sahibi kimselere sosyal yardım sağlamak ve bu kimseleri çeşitli sosyal hizmetler sunarak desteklemektir. Bakım ödeneği iki eski aylığı değiştirmektedir: yardıma muhtaç kişiler için emekli aylığı iyileştirmesi ve bakıma muhtaç kimseler için ödenek.

Daha fazla şeffaflığa ilaveten bakım ödeneği sistemi basitleştirilmiş ve bu sistem yararlanana, tedavisinde aktif bir rol üstlenme imkânı vererek daha fazla esnekliğe müsaade eder duruma getirilmiştir. Bu sistem, çeşitli ve ulaşılabilir sosyal hizmetler sunumu sağlayarak ve yardım ve destek şeklini seçmeye müsaade ederek, yeni kanundan yararlananların doğal ortamlarında yaşamalarını mümkün kılmaktadır. Ayrıca bakıma muhtaç aile üyelerinin bakımını yapan ailelere önemli yardımlar sağlamaktadır.

- Bakanlar Kurulu Emekli Aylığı Reform Önerilerini Onaylamıştır (2008)

11 Şubat 2008'de, Çek Cumhuriyeti Bakanlar Kurulu emeklilik yaşının ve sosyal sigorta katkı paylarının uzunluğunu arttırmak için emekli aylığı reform önerileri hususunda mutabık kalmıştır. Önerilen değişiklikler, düşük doğum oranı ve uzun ömürlülük gibi demografik değişikliklere yönelik sistemin uzun dönem mali sürdürülebilirliğini sağlamak için tasarlanmış daha uzun reform sürecinde başlangıç adımlarıdır.

Emekli aylığı kanunu, emeklilik yaşının 2030'a kadar kademeli olarak 65 yaşa yükseltilmesini ve 2010'dan başlayarak zorunlu sosyal sigorta periyodunu hâlihazırdaki 25 yıldan 35 yıla genişletilmesini önermektedir.

Emeklilik yaşı, 1990'ların ortalarından itibaren kademeli olarak arttırılmış ve önceki mevzuatta belirlenmiş olan emeklilik yaşının çocuksuz erkek ve kadın için 63 yaş olması

ve çocuklu kadınlar için 59 ila 62 yaş arasında değişmesi düzenlemesi durdurulmuştur. Önerilen değişiklikler yaş artış oranında benzer adımları içermektedir. Yıllık olarak erkek için iki ay ve kadınlar için dört ay yükseltilerek uygulanması uygun görülmüştür.

Zorunlu sigorta periyodu dikkate alındığında, 2010'a kadar çalışmalarını tamamlayanlarınki hariç zorunlu sigorta periyoduna çalışma yılları dahil edilmemektedir.

Ayrıca, kanun, erken emeklilik için cezaları arttırabileceğini belirtmekte, maluliyet aylığını maluliyet seviyesine göre üç aşamalı sistem olarak değiştirmekte ve çalışan emekli aylığı alanların şartlarını iyileştirmektedir.

Çalışma ve Sosyal İşler Bakanına göre, hâlihazırdaki reform tasarısı emekli aylığı sistemde yapılacak daha geniş değişikliklerin parçasıdır. Bunlardan birinin hâlihazırdaki borçlanma oluşur oluşmaz ödeme yapma usulü emekli aylığı programını, bireysel emekli aylığı hesaplarını esas alan ve kısmi olarak finanse edilen sistemle değiştirme olabileceği vurgulanmıştır.

- Emekli Aylığı Reformu (2008)

Dünyadaki mali krizden bağımsız olarak, emekli aylığı reformu, Çek Hükümetinin ana görevleri arasında sayılmaktadır.

Meclisten geçmiş olan reformun birinci safhası, emeklilik yaşını gelecek on yılda 65'e yükseltmektedir. Emekli aylığı alabilmek için gerekli asgari çalışma periyodunu 25 yıldan 35 yıla çekmekte, aynı zamanda erken emeklilik için zorlaştırılmış şartlar getirmektedir.

Çek Cumhuriyeti Bakanlar Kurulu tarafından 20 Ekim 2008'de onaylanmış olan ikinci safha, mevcut emekli aylığı programları ve fonlarının idare yönetimini özel emekli aylığı firmalarına vermektedir. Daha önce devlet tarafından tüketici mevduatı değerinde bir asgari artışı garanti edilmekte iken, bundan sonra, firmalar böyle bir artışı garanti etmeyeceklerdir.. Sonuç olarak, tüketici, parasının değerinin yükseldiğini görmek için daha büyük bir şansa sahip olacak, ancak aynı zamanda daha yüksek risk taşıyacaktır. Bu yeni sistem, Millet Meclisi ve Senato'da onaylanırsa ve Cumhurbaşkanı tarafından imzalanırsa Ocak 2010 itibarıyla işlevsel olacaktır.

- Devlet Tarafından İşletilen Emekli Aylığı Sisteminin İstikrarlı Duruma Getirilmesi Tedbirleri (2010)

1 Ocak'ta Çek Cumhuriyetinin sosyal sigorta sistemi ile ilgili değişiklikleri yürürlüğe girmiş, emeklilik yaşı yükseltilmiş, yaşlılık aylığı almak için gerekli hizmet süresi ve yıllık kazanç katkı tavanı arttırılmış ve maluliyet tanımı genişletilmiştir:

- Çocuksuz erkek ve kadınlar için emeklilik yaşı 2028'e kadar kademeli olarak 65 yaşa yükseltilmektedir. Çocuklu kadınlar çocuk sayısına göre 62 ila 65 yaş arasında emekli olabileceklerdir. Hâlihazırda, emeklilik yaşı erkekler için 62 yıl 2 ay ve kadınlar için çocuk sayısına göre 57 ila 61 yaş arasındadır.
- Yaşlılık aylığı için sigortalılık süresi 2019'a kadar kademeli olarak 25'den 35 yıla artırılmaktadır. İlave olarak, 2011'den başlayarak, normal emeklilik yaşından 5 yıl daha yaşlı bireyler 17 yıl katkı ödeyerek emekli olabileceklerdir (2014'e kadar 20 yıla ulaşıncaya kadar her yıl 1 yıl artırılarak). Hâlihazırda, 65 yaş ve üzeri erkek ve kadınlar en az 15 yıl sigortalılık süresi ile emekli olabilirler.
- Çalışanlar ve işverenler için katkı payı hesaplanmasında azami yıllık kazançların, ulusal ortalama aylık ücretin 48 ila 72 katı olacak şekilde artırılması.
- Kısmi (kazanma kapasitesinin %33–65'inin kaybı) ve tam (%66 veya daha yüksek) maluliyet kategorileri olan eski maluliyet sınıflandırmasının, üç seviyeli maluliyet kategorileri olan 1'inci derece (%35–49), 2'inci derece (%50–69), ve 3'üncü derece (%70 veya daha yüksek) ile değiştirilmesi.

- Yasama Organı Meclisi Emekli Aylığı Reformunu Onaylamıştır (2011)

Devlet tarafından ödenen toplam miktarı düşürmek ve emekli aylığı katkıları ve sağlanan yararlar arasındaki ilişkiyi artırmak amaçlarını taşıyan reformun ana unsurları aşağıdaki gibidir:

- Emeklilik yaşında belirlenmiş üst sınır olmadan her yıl iki ay aşamalı bir artış: bugün 40 yaşında olanlar 66 yaşında emekli olacak; bugün 10 yaşında olanlar 71 yaşında emekli olacak; 2012 yılında doğmuş olanlar 73 yaşında emekli olacak;
- 2041'e kadar erkek ve kadın emeklilik yaşı arasındaki fark ortadan kaldırılacaktır (kadınlar hâlihazırda erkek meslektaşlarından dört ila yedi yıl kadar erken emekli olabilmektedir);
- Emekli aylığı sistemine yeni bir sütun eklenecektir: Çalışanların hâlihazırda consultationne ödediği, %28 oranındaki sosyal sigorta vergisinin % 3'ünü özel yönetilen fonlara yönlendirilecektir. Çalışanlar bu miktarı, maaşlarının diğer %2'si ile tamamlamak zorundadırlar.

2.7. Danimarka

- Kısmi Emeklilik Aylığı (1995)

Kısmi emeklilik aylığı ile ilgili mevzuat Ocak 1995'te yürürlüğe girmiştir. Kısmi emeklilik aylığı, 60 ve 66 yaş arasında olup çalışmaya devam eden, ancak haftalık çalış-

ma süresi düşük olan işçilere verilebilmektedir. Buna göre işçiler, hastalık aylığı yardımından faydalandığı dönemlerde ya da ücretli izinde olduğu dönemlerde çalışıyor gibi görülmektedir.

- İş Paylaşımı/Özel İzin Sisteminde İyileştirme: Aylıklarda Azaltma (1995)

Genişletilmiş iş paylaşımının/özel izin programının, umulandan çok daha yaygın ve maliyetli olduğu anlaşılmıştır. Bu nedenle Danimarka Hükümeti, 1995 yılı Ocak ayından itibaren etkili olacak şekilde, belirli aylıkları azaltmaya karar vermiştir.

- İşgücü Piyasası Dışındaki Diğer Kişilere Tamamlayıcı Aylık (1997)

1996 yılı devlet bütçesinin kabulüyle birlikte Danimarka Parlamentosu, Danimarka İşgücü Piyasası Tamamlayıcı Aylık (ATP) sisteminin kapsamını, işgücü piyasası dışındaki insanların belli grupları için genişletmiştir.

- Meslek Hastalığı Tazminatı için Yeni Finansman Sistemi (1998)

Danimarka, meslek hastalığı tazminatı ile ilgili, iş yaralanmaları için sigorta sisteminden bağımsız ve yeni bir finansal sistem kurmuştur.

Yeni kanun hükümleri uyarınca, meslek hastalıkları ve ani kaldırma yaralanmaları, sigorta sisteminden kaldırılmıştır ve özel ve bağımsız bir kurum olan İşgücü Piyasası Meslek Hastalıkları Fonu tarafından finanse edilecektirler

- Yeni Özel Emeklilik Tasarruf Planı (1998)

Danimarka'da yeni bir zorunlu katkı payı ile fonlanan aylık sistemi kurmak için bu karar alınmıştır. Bu bir özel emeklilik sistemidir.

- Özürlü Aylığı Sisteminde Değişiklikler (2002)

Danimarka özürlü aylığı sistemi, mevzuatının basitleştirilmesi ve çalışma kapasitesine sahip kişilerin istihdamının arttırılması amacıyla yenilenmiştir. Yoksulluk ve sosyal dışlanma ile mücadelede en etkili yol olarak kabul edilen reformun genel stratejisi, işgücü piyasasında mümkün olduğunca çok kişinin kalabilmesini sağlamaktır.

- Malullük Aylığı Alanlar için Kurulan Tamamlayıcı Aylık Sistemi (2002)

Malullük aylığı sisteminin bir parçası olarak hükümet, ertelenmiş emeklilik aylığı faydalanıcıları için bir kamu işgücü piyasası kurmuştur. Amaç, onları, işgücü piyasası emeklilik istemine katkı sağlayan işgücü piyasasındaki işçilerle eşit bir temele koyarak tamamlayıcı aylık tasarrufu yapmalarını sağlamaktır. Bu tasarruf sistemleri, kamu yaşlılık aylığı ödemelerini desteklemek için düzenlenmiştir. İşgücü piyasası aylık sistemi,

bağımsız çalışanlar için zorunlu olmasına karşılık, reform altında, malullük aylığı alanlar için isteğe bağlıdır.

- İşçilerin Tazminat Sisteminin Yenilenmesi (2003)

Danimarkalı işçilerin tazminat sistemi, işçilerin Haziran 2003 tarihli, yeni Tazminat Kanununun kabulüyle reforma uğramıştır. Bu kanunla birlikte iş kazası olarak kabul edilen yaralanmaların kapsamı genişletilmiştir.

- Normal Emeklilik Yaşının Azaltılması ve Erken Emeklilikten Vazgeçirme Önlemleri (2003)

İşgücü piyasasına 60 yaşından daha yaşlı insanların katılımını artırmak ve 62 yaş ve daha üstünü de çalışmaya teşvik etmek amacıyla hükümet, erken emeklilik sistemi reformunu 1999 yılında başlatmıştır. Nitekim kanuni emeklilik yaşı 67 olmasına rağmen, ortalama emeklilik yaşı 60–61 civarında tahmin edilmektedir. Bir dengeleme önlemi olarak, normal emeklilik yaşı da 1 Temmuz 2004 tarihinden sonra 65 yaşını dolduranlar için 67'den 65'e düşürülmüştür.

- Özel Emeklilik Yatırımlarının Serbestleştirilmesi (2005)

Haziran 2003'te çıkarılan bir kanunun uygulanmasıyla, Haziran 2005'ten itibaren üç milyonun üzerindeki Danimarkalı işçi, özel emeklilik sistemindeki birikimleri ile nasıl yatırım yapacaklarını seçebilmektedir.

- Parlamento Tarafından Kabul Edilen Refah Reformu Tasarısı (2006)

20 Haziran 2006 tarihinde, Başbakan tarafından 2006 yılı Nisan ayında önerilen refah reformu tasarısı, Danimarka Parlamentosunun onayından geçmiştir. Karar, 2003 yılında Refah Komisyonu kurulması ile başlayan uzun bir sürecin sonucudur.

Reform tasarısı üç kilit alanı kapsanmaktadır: eğitim, entegrasyon ve emeklilik. Reformun amacı, işgücüne katılım oranını yükseltmek, 2025 yılında 125.000'den fazla insanı istihdam etmek ve bu rakamı 2040'ta 150.000'e kadar arttırmaktır.

- Yaşlanan Nüfus ve Küreselleşmeye Yönelik Refah Reformu (2007)

Danimarka'da, işgücüne katılımı artırmak ve kamu emeklilik sisteminde reform tedbirleri almak dahil, refah reformu konusunda geniş çaplı bir siyasi karar, 2006 yılı Haziran ayında alınmıştır.

Refah reformu, ülkenin geleceği konusunda karşı karşıya olduğu iki ana zorluğa yönelik kapsamlı bir yaklaşım benimsemektedir: Nüfusun yaşlanmasına karşı ekonominin hazırlanması ile küreselleşme ve yeni teknolojinin fırsatlarından faydalanılmasıdır.

2.8. Estonya

- Yeni Çocuk Yardımı Kanunu (1995)

Estonya'da çocuk yardımları 1994 yılına kadar 1992 yılında yürürlüğe giren Çocuk Yardımları Kanuna göre yürütülmekteydi.

Çocuk yardımlarına ilişkin 1992 yılında yürürlüğe giren Kanun ile 8 farklı çocuk yardımı sunulmaya başlanmıştır. Yardımların miktarı asgari ücretin belli bir oranı dikkate alınarak hesaplanmaktaydı. Çocuk yardımları, sosyal vergilerle ve Devletin sübvansiyonları ile finanse edilmekte ve sosyal sigorta bütçesinden karşılanmaktaydı.

Şubat 1994 tarihinde yürürlüğe giren Çocuk Yardımı Kanunu ile yardımların finansmanı ve yararlanıcılara sunulacak miktarların hesaplanmasında değişiklikler yapılmıştır.

Yeni kanun ile çocuklu ailelere yönelik olarak aşağıdaki yardımlar sunulmaktadır:

- Doğum yardımı
- Çocuk yardımı
- Bakım yardımı
- Askerlere yönelik çocuk yardımı
- Evlatlık yardımı
- Evden ayrılan çocuklara yönelik hayata başlama yardımı
- Tek ebeveyn yardımı
- Özürlü tek ebeveyn yardımı
- Diğer ebeveynin olmaması veya nafaka ödemesi yapması halinde ödenen tek ebeveyn yardımı
- Öğretim dönemi başında bir defaya mahsusu ödenen okul yardımı

Son üç yardım, yararlanıcılara yönelik olarak yeni kanun ile sunulmaya başlanmıştır.

Bu tarih itibarıyla çocuk yardımlarının asgari ücrete dayalı olarak hesaplanması uygulaması son bulmuştur. Çocuk yardımları artık, her yıl Parlamento kararı ile belirlenen ve Devlet bütçesinde yer alan tutarlar üzerinden ödenmektedir. Ancak tüketici fiyat endeksindeki artışın ilgili yılın yarısında %10'dan daha yüksek oranda olması halinde, bütçede belirlenen yardım miktarlarının güncellenmesi gerekmektedir. Diğer yardım miktarları da çocuk yardımına bağlı olarak hesaplanmaktadır. Ailedeki çocuk sayısı, verilecek çocuk yardımının hesaplanmasında dikkate alınmaktadır.

Çocuk bakım yardımının finansmanına ilişkin değişiklikler 1 Şubat 1995 tarihinde yürürlüğe girmiştir. Yeni kanun ile çocuk yardımları Devlet bütçesinden karşılanmaktadır. Ayrıca bu tarih itibarıyla, çocuk yardımları, aylıkların dağıtımından sorumlu yerel ofisler tarafından dağıtılacaktır.

- Aile Yardımlarının Artırılması (1998)

Estonya'da 1998 yılı itibarıyla aile yardımına ilişkin ödemelerin neredeyse tamamı arttırılmıştır. Aile yardımları, her yıl Parlamento tarafından belirlenen çocuk yardımına göre hesaplanmaktadır. 1998 yılında çocuk yardımı 150 Estonya Kronudur (EEK). Yardımlara ilişkin yeni tarife aşağıdaki şekildedir:

- Doğum yardımı: İlk çocuk için çocuk yardımının 20 katı, daha sonraki çocuklar için çocuk yardımının 15 katı olarak ödenmektedir.
- Çocuk yardımı: Ailedeki çocuk sayısına göre farklılık arz etmektedir. Birinci çocuk için çocuk yardımı tutarı kadar, ikinci çocuk için çocuk yardımının 1,5 katı kadar ve daha sonraki çocuklar için ise çocuk yardımının 2 katı kadar ödenmektedir. Çocuk yardımı, çocuklar 16 yaşını dolduruncaya kadar ve tam zamanlı eğitim görülmesi halinde ise 19 yaşını dolduruncaya kadar ödenmektedir.
- Tek ebeveyn yardımı: Tek başına yaşayan ebeveynlere çocuk yardımına ilave olarak bir katı, ebeveynin aynı zamanda özürlü olması halinde de 1,5 katı oranında ilave çocuk yardımı sunulmaktadır.
- Bakım yardımı: 2 yaşından küçük çocuklar için çocuk yardımının 4 katı, 2 ila 3 yaşındaki çocuklar için çocuk yardımının 2 katı oranında bakım yardımı ödenmektedir. Ebeveynin aynı zamanda özürlü olması durumunda 2 ila 18 yaş arasındaki çocuklar için iki katı oranında çocuk yardımı ödenmektedir. Bakım yardımı ebeveynlerden birinin çalışmaması halinde ödenebilmektedir.
- İlave bakım yardımı: Çalışmayan, dört veya daha çok çocuğun bakımını üstlenen ebeveynlere, en küçük yaştaki çocukları birinci sınıfı tamamlayana kadar, çocuk yardımının 2 katı oranında ilave bakım yardımı ödenmektedir.-
- Okul yardımı: Her öğrenci için çocuk yardımının iki katı oranında ödenmektedir.
- Evlat edinme yardımı: Evlat edinilen çocuk için çocuk yardımının iki katı tutarında evlat edinme yardımı ödenmektedir. Söz konusu yardımın ödenmesine çocuklar 16 yaşını dolduruncaya kadar, tam zamanlı eğitim görülmesi halinde 19 yaşını dolduruncaya kadar devam edilmektedir.
- Koruyucu aile yardımı: Her çocuk için çocuk yardımının 4 katı oranında ödenmektedir.

- Evden ayrılan çocuklara yönelik hayata başlama yardımı: Yetimlere, kimsesiz çocuklar evinde yetiştirilenlere veya son üç yılında özürlüler okulunda bulunanlara yıllık 5000 Estonya Kronu ödenmektedir.

Söz konusu değişiklikler nedeniyle Ekim 1997 tarihinde Çocuk Yardımları Kanunda düzenlemeler yapılmış ve Estonya'da sürekli oturum hakkına sahip göçmenlere de çocuk yardımlarından yararlanma imkanı sunulmuştur.

- İşsizlik Yardımlarının Arttırılması (1998)

1 Temmuz 1997 yılı itibarıyla kendi işini kurmak isteyen işsizlere yönelik olarak sunulan tek seferlik işsizlik yardımı, 8000 Estonya kronundan 10.000 Estonya kronuna çıkarılmıştır.

İşsizlik yardımları, Mart 1998 tarihi itibarıyla de aylık, 270 Estonya kronundan 300 Estonya kronuna çıkarılmıştır.

- Mültecilerin Haklarının Genişletilmesi (1998)

Ekim 1997 tarihi itibarıyla göçmenlerin aylıklara, çocuk yardımlarına ve işsizlik yardımlarına yönelik sosyal güvenlik hakları genişletilmiştir.

- Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerine Yönelik Değişiklikler (1998)

Estonya'da son yıllarda yaşanan reformlar doğrultusunda, birinci basamak sağlık hizmetlerinin sunumunda, pratisyen hekimlerin yerel hekimler gibi değil, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar gibi çalışması kabul edilmiştir.

Söz konusu uygulamanın, birinci basamak sağlık hizmeti sunucularının gelişmesi ve verimliliğinin artması bakımından önem arz edeceği düşünülmektedir.

- İş Göremezlik Yardımlarının Yerel Sağlık Sigortası Fonları Tarafından Ödenmesi (2000)

İş kazası, hastalık veya doğum nedeniyle ödenen iş göremezlik gelirlerinin, sağlık fonlarının yerel ofisleri tarafından ödenmesine karar verilmiştir. 1999 yılı öncesinde sigortalıların iş göremezlikleri halinde işverenler, söz konusu nedenlerden dolayı sigortalıların gelir kayıplarını kendileri telafi etmekte iken, söz konusu uygulama ile sigortalıların ikamet adreslerindeki sağlık fonları tarafından, reçete ve ücret döküm belgesine dayalı olarak iş göremezlik gelirlerinin sunulmasına başlanmıştır. Değişikliğin temel nedeni, işverenlerin sağlık fonlarına daha çok katkı payı ödemelerini sağlamaktır.

- Yaşlılık, Maluliyet, Dul Ve Yetim İle Devlet Aylıklarında Gelişmeler (2001)

Çok sütunlu emeklilik sisteminin kurulması ile birlikte yaşlılık, dul ve yetim, maluliyet ve devlet aylıklarında yeni düzenlemelere gidilmiştir.

Yaşlılık Aylığı: Yaşlılık aylıkları, en az 15 yıl çalışma süresi olan ve yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için gerekli yaş koşulunu sağlayanlara sunulmaktadır. 2016 yılı itibarıyla yaşlılık aylığına hak kazanma bakımından yaş koşulu, erkeklerde ve kadınlarda 63 olacaktır. 2011 yılı itibarıyla yaşlılık aylığına hak kazanım yaş koşulu erkeklerde 68, kadınlarda ise 63'tür.

Yaşlılık Aylığı: devlet aylığı, çalışmaya bağlı yaşlılık aylığı ile gelire bağlı hesaplanan ikinci sütun yaşlılık aylığı toplamından oluşmaktadır. Temel miktar her yıl Parlamento tarafından sabit tutarlı olarak belirlenmektedir.

Erken Emeklilik: Yeni kanun ile sigortalılara, yaşlılık aylığına hak kazanmaları için gerekli yaş koşuluna ulaşmadan önceki 3 yıl içinde erken emeklilik hakkından yararlanma imkanı tanınmaktadır.

Dul ve Yetim Aylıkları: Sigortalının ölümü halinde, sigortalının bakmakla yükümlü olduğu kişilere dul ve yetim aylığı bağlanabilmektedir. Dul ve yetim aylığından sigortalının çocukları, ebeveynleri ile dul eşi yararlanma hakkına sahiptir.

Dul ve yetim aylıkları yaşlılık aylıkları gibi hesaplanmaktadır. Söz konusu kişilere ödenebilecek aylık miktarı ailedeki kişi sayısına bağlı olarak değişmektedir. Bu durumda bağlanabilecek toplam dul ve yetim aylığı;

- Ailede tek bir kişi olması durumunda yaşlılık aylığının %50'si

- Ailede iki kişi olması durumunda %75'i

- Ailede üç veya daha fazla kişi olması durumunda %90'ıdır.

Maluliyet Aylıkları: Kişilerin iş göremezlik derecelerine bağlı olarak tam veya kısmi maluliyet aylığı bağlanabilmektedir. Buna göre çalışma gücünü en az %40 oranında kaybedenlere tam, bundan daha az kaybedenlere ise kısmi maluliyet aylığı ödenmektedir. Ayrıca maluliyet aylığı yerine yaşlılık aylığına hak kazanabilmek için gerekli yaş ve çalışma sürelerini tamamlayanlara yaşlılık aylığı da bağlanabilmektedir. Maluliyet aylığı da aynen yaşlılık aylığı gibi hesaplanmaktadır.

Devlet Aylığı: Devlet aylığına hak kazanabilmek için kişilerin aşağıdaki koşulları yerine getirmeleri gerekmektedir:

1. Kişilerden 63 yaşını dolduran ancak yaşlılık aylığı almak için yeterli çalışma süresini tamamlayamayıp, son 5 yılda Estonya'da ikamet eden ve herhangi bir devletten aylık almayanlara, devlet aylığı bağlanabilmektedir.

2. Sürekli iş göremezlik halinde gelire bağlı maluliyet aylığına hak kazanamayan ve herhangi bir devletten aylık almayanlara, devlet aylığı bağlanabilmektedir.

3. Sigortalının ölümü halinde dul ve yetimlerine, dul ve yetim aylığının bağlanabilmesi için yeterli çalışma gün sayısının olmaması ve söz konusu geri kalanların herhangi bir devletten aylık almayanlarına, devlet aylığı bağlanabilmektedir.

- İşsizlik Sigortasının Yürürlüğe Girmesi (2002)

İşsizlik Sigortası Kanunu 1 Ocak 2002 yılı itibarıyla yürürlüğe girmiştir. İşsizlik Sigortası Kanunu ile İşsizlik Kurumu kurulmuş ve işsizlik durumunda kişilerin yardımlardan yararlanabilmeleri için taşımaları gereken şartları ile toplu işten çıkarılma yardımı düzenlenmiştir.

Bu tarihe kadar işsizlik fonları, bir devlet kurumu olan Estonya Vergi Kurulu tarafından yönetilmiş ve kişilerin zorunlu ödedikleri primler ile finanse edilmiştir.

- İkinci Sütun Aylıklarına İlişkin Yeni Kanunun Yürürlüğe Girmesi (2002)

İkinci sütun yaşlılık aylıkları düzenlemesi, 2002 yılında sigortalılara, yaşlılık aylıklarına hak kazandıkları tarihte daha yüksek bir gelir elde etme imkanı sağlaması için yürürlüğe girmiştir. Söz konusu ikinci sütun yaşlılık aylıklarından yararlanabilmek için kişilerin özel emeklilik şirketlerine üye olması gerekmektedir. Özel emeklilik şirketlerine üye olunması bakımından sigortalılardan 31 Aralık 1983 tarihinden sonra doğanlar için zorunluluk getirilirken, bu tarihten önce doğanlar için gönüllük esası benimsenmiştir. Daha önce işverenlerin sigortalıların ücretleri üzerinden %20 oranında ödedikleri sosyal vergilerin oranında bir değişiklik yaşanmamıştır. Ancak yeni kanun ile bu tutarın %4'ü ile sigortalıların ücretleri üzerinden ilave olarak ödeyecekleri %2 oranındaki sosyal vergiler özel emeklilik kurumlarına yatırılacaktır.

- Çocuk Bakım Yardımları ile Aylıklarda Artış (2003)

Devlet Aile Yardımları Kanunu, Ocak 2003'te kabul edilmiş ve bir ay sonra yürürlüğe girmiştir. Devlet Aile Yardımları Kanuna göre çocuk bakım yardımı alan ailelere her 1 yaşın altındaki çocukları için ilave bakım yardımı ödenmektedir.

- Sağlık Sigortası Kanunda Değişikliklerin Yürürlüğe Girmesi (2003)

Sağlık Sigortası Kanunun yürürlüğe girmesi ile sağlık sigortasının kapsamında pek çok değişikliğe gidilmiştir. Buna göre;

- Bir hizmet akdine tabi çalışanların sağlık sigortasından yaralanabilmesi için 14 günün geçmesi gerekmektedir. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ise bilgilerinin sağlık sigortasınca kaydedilmesinin ardından dördüncü ayın sonunda sağlık yardımlarından yararlanabilmektedir.
- Sosyal vergi ödemedikleri halde 19 yaşın altındaki çocuklar, 24 yaşına kadar öğrenciler, emekli aylığına hak kazanmasına beş yıl kala ölen sigortalının dul eşleri sağlık yardımlarından yararlanabilmektedir.
- Ayrıca daha önce sağlık yardımlarından yararlanamayanlara da sağlık sigortasından yararlanma imkanı getirilmiştir. Örneğin, son 12 ayda sigortalı olanlar ve onların bakmakla yükümlü oldukları ile başka bir ülkeden aylık alanlar, sağlık sigortasından yararlanabilmektedir.

Sağlık sigortası kapsamında sunulan yardımlar aşağıda belirtildiği şekildedir.

- İş göremezlik geliri
- Analık yardımı
- Çocuk bakım yardımı
- Evlat edinme yardımı
- Ulaşım yardımı

- İlaç Geri Ödeme Oranlarında ve Aile Hekimi Ev Ziyaret Ücretlerinde Değişiklik (2005)

1992 yılında yürürlüğe giren sağlık sigortasının amacı; sağlık hizmetlerinin karşılanması, hastalıkların önlenmesi ve tedavisi, ilaçların geri ödemelerinin yapılması, tıbbi tedavilerin ve iş göremezlik yardımlarının yapılması ile diğer yardımların karşılanmasını içermektedir.

Sağlık Sigortası Kanunda, ilaçların geri ödemeleri ile hasta katılım paylarında değişikliklere gidilmiştir. Buna göre, geri ödenebilecek ilaçların Sağlık Sigortası Fonu tarafından yayınlanan listede yer alması gerekmektedir. Söz konusu listede yer alan ilaçlar için referans fiyatlama anlaşmalarına göre geri ödeme yapılmaktadır. Diğer hallerde ise hastaların ilaca bağlı olarak 20 veya 50 Estonya kronu ödemeleri gerekmekte ve ilaç masraflarına ilişkin geri ödemeler, referans fiyat ile perakende fiyatlar arasındaki farka göre %100, %90, %75 veya %50 oranları üzerinden yapılmaktadır.

Ayrıca 4 yaşın altındaki çocuklar için yapılan ilaç masrafları, söz konusu ilacın Sağlık Sigortası Fonu tarafından yayınlanan listede yer alması halinde %100 oranında geri ödenmektedir.

Sağlık Sigortası Fonuna kayıtlı herkes için bir aile hekimi atanmaktadır. Söz konusu aile hekimlerine ev ziyaretleri için hastaların bir katılım payı ödemesi gerekmektedir. Düzenlemeye göre hastaların aile hekiminin ev ziyaretleri için ödemeleri gereken yeni ücretler;

- Ziyaret için 50 Estonya kronu,
- Hastaneye gidilmesi durumunda, 10 güne kadar günlük 25 Estonya kronudur.

Ayrıca 19 yaşın altındaki çocuklar için yapılan aile ziyaretleri ücretsizdir.

- Aile Yardımları Sigorta Kolunun Yeniden Düzenlenmesi (2006)

Estonya Parlamentosu tarafından Özürlü Kimselere Yönelik Sosyal Yardımlar Kanunun değiştirilmesi ile birlikte, özürlü çocuklara yapılan aylık yardım miktarı %270 oranında arttırılarak 1080 Estonya kronu olarak belirlenmiştir. Ayrıca yüksek derecede özürlü olan çocuklar için ilave olarak 1260 Estonya kronu da ödenmektedir.

- Devlet Aylıklarındaki Mali Yükün Azaltılmasına İlişkin Çalışmalar (2009)

Devlet aylıklarındaki ödemelere istinaden bütçede yaşanan açıkların giderilmesi amacıyla katkı paylarının birinci ve ikinci sütun aylıkların ödenen payları arasında değişikliğe gidilmiştir. Her ne kadar işverenlerin çalışanlarının ücreti üzerinden ödedikleri sosyal vergi oranı değişmese de (%20) yeni kanun ile 2010 yılı itibarıyla %2 oranında ikinci sütun aylıklarına ayrılan pay %0'a düşürülmüştür. 2011 yılında yeniden %2 ikinci sütun aylıklarının finansmanında kullanılacak ve 2012 yılı itibarıyla bu oran %4'e yükselecek ve sabitlenecektir.

Çalışanlar ise ikinci sütun yaşlılık aylıklarına 2010 yılı için kendi adlarına %0 oranında ödeme yapabileceklerdir. 2011 yılında yapacakları katkı payı ücret gelirlerinin %1'i, 2012 yılında ise %2'si olacaktır. Söz konusu dönemde ikinci sütun aylıklarına yapacakları katkı paylarını değiştirmek istemeyen işverenleri, 2014 ile 2017 arasında çalışanların ikinci sütun aylıklarına %6, birinci sütun aylıklarına %14 oranında katkı payı ödemeye devam edecekleridir.

- Sosyal Yardımların Azaltılması (2009)

Estonya Parlamentosu 1 Temmuz 2009 tarihi itibarıyla hastalık halinde ödenecek iş göremezlik gelirinin, sigortalıların ücretinin %80'ninden %70'ine ve hasta çocuğu nedeniyle çocuklarının bakımı ile ilgilenenlere ödenen iş göremezlik gelirinin de sigortalı ücretinin %100'ünden %70'ine düşürülmesine karar vermiştir.

- Parlamentonun Emeklilik Yaşının Arttırılmasını Kabul Etmesi (2010)

7 Nisan 2010 tarihinde Estonya Parlamentosu, emeklilik yaşının kadın ve erkekler için 2017'de başlayacak ve 2026 yılında 65 yaş olacak şekilde kademeli olarak arttırılmasına karar vermiştir. Söz konusu değişiklikten 50 yaşın altındaki kimseler etkilenecektir.

- İkinci Sütun Yaşlılık Aylıklarına Daha Fazla Esnekliğin ve Şeffaflığın Getirilmesi (2011)

Estonya sosyal güvenlik sisteminde, ikinci sütun aylıkları 5 emeklilik şirketi tarafından idare edilmektedir. Söz konusu emeklilik şirketleri sigortalılara üç tip emeklilik planı sunmaktadır. Bunlar;

- Muhafazakar Planlar: Risk içermeyen fonlara yatırım yapılmaktadır.
- Dengeli Planlar: Katılımcıların katkı payları toplamının %25'i ile hisse senetlerine yatırım yapılmaktadır.
- Agresif Planlar: Katılımcıların katkı payları toplamının %50'si ile hisse senedine yatırım yapılmaktadır.

Yeni düzenleme ile çalışanlara, yılda üç kez planlarında değişiklik yapabilme imkanı getirilmiştir. Her ne kadar çalışanlar, sadece bir tek emeklilik şirketine üye olabilseler de, yeni düzenleme ile çalışma dönemleri boyunca ödedikleri katkı paylarını bırakıp yeni bir emeklilik şirketine üye olabilecekleri gibi, katkı paylarını başka bir şirkete de transfer edebileceklerdir.

Ayrıca emeklilik şirketlerinin muhafazakar planlarına yönelik katı kurallar getirilmiştir. Yeni durumda yatırım seçenekleri öncekilere göre daha sınırlı olmakta ve belli kredi derecelerine sahip tahvillere yatırım yapılabilecektir. Son olarak emeklilik şirketleri aylık fon performanslarını gösteren raporlarını üyelerine göndermekle zorunlu tutulmaktadır.

2.9. Finlandiya

- İşsizlik Yardımlarına İlişkin Daha Sıkı Kuralların Getirilmesi (1996)

Finlandiya Parlamentosu tarafından 1997 ve 1999 yıllarında gerçekleşmesi beklenen yaşam koşullarının maliyetlerindeki artışların karşılanabilmesi için işsizlik yardımlarına ilişkin tasarruf önlemleri çerçevesinde yeni düzenlemelere başvurulmuştur.

Bu önlemler kısaca aşağıda özetlenmektedir:

İşsizlik yardımlarının miktarındaki artışı belirleyen endeks, 1999 yılı itibarıyla dondurulmuştur.

Önceki uygulamada 6 ay çalışma süresi olan sigortalılara 500 gün işsizlik yardımı sunulabilmekteyken, gelire bağlı ikinci sütun işsizlik yardımlarına hak kazanım koşulları 6 aydan 10 aya çıkarılmıştır. Önceki uygulamanın çalışanlar arasında suiistimallere yol açtığı görülmüştür.

Uzun dönemli işsizlik yardımına hak kazanabilmek için kişilerin 53 yaşında olmaları yeterli iken yeni düzenleme ile söz konusu yardımlar, ancak 55 yaşından itibaren sunulabilecektir. Ayrıca mevcut durumda kişiler 55 yaşından 60 yaşına kadar yeniden bir çalışma süreleri olmaksızın, işsizlik yardımına hak kazanabiliyorken artık ancak 57 yaşından sonra prim ödemeden yardımlardan yararlanabilecekleri kararlaştırılmıştır. Bu değişikliklerin temel nedenleri, kişilerin işsiz kalmalarına imkan tanıyan düzenlemelere özellikle dikkat edilmesi gerektiği ve savaş sonrası doğanların yakında emekli olabileceği göz önünde tutularak bu şekilde uygulanan erken emeklilik imkanının, sistemin mali sürdürülebilirliği bakımından tehlikeli olabileceği endişesidir.

Kişilere işsizlik yardımı alırken, ek gelir elde etmelerini sağlayıcı teşvikler de oluşturulmuştur. Bu kapsamda yardımların miktarı eşlerin gelirlerinden bağımsız olarak hesaplanmakta ve işsizlik yardımı alanların yarı zamanlı çalışmalarına imkan tanınmaktadır.

- TEL Planı'nın Yeniden Düzenlenmesi (1996)

Gelire bağlı zorunlu emeklilik planlarında (TEL planı), yaşlılık aylığına hak kazanım koşullarına ilişkin bazı değişiklikler getirilmiş ve 1 Ocak 1996 yılı itibarıyla yürürlüğe girmiştir. Yeni değişiklikler ile emekliliğe hak kazanım yaşı 65 yaş olarak belirlenmiştir. İşçi ve işverenlerin, kanuni emeklilik yaşından önce yaşlılık aylığına hak kazanabilmelerinin yanı sıra (erken emeklilik imkanı), ödenecek yaşlılık aylıklarında geçici bir süreliğine (Kanuni emeklilik yaşına kadar) kısıtlamaya gidilmiştir.

Ayrıca kişilerin daha çok işgücü piyasalarında kalmalarını sağlayacak önlemlere yer verilmiştir. Bu kapsamda maluliyet aylığına hak kazanmadan önce kişilerin rehabilitasyon programlarına katılmaları zorunlu hale getirilmiştir.

Son olarak TEL planlarına istinaden yapılan aylık hesaplamalarında da değişikliğe gidilmiştir. 1996 yılına kadar aylıklar, kişilerin son 4 yıldaki ücret gelirleri dikkate alınarak hesaplanmakta iken 1996 ile 2005 yılları arasında hesaplamada dikkate alınacak yıl sayısı kademeli olarak arttırılarak 10 yılda sabitlenmesine karar verilmiştir.

- Sürekli İş Göremezlik Aylığının Rehabilitasyon Yardımına Dönüştürülmesi (1997)

1996 yılında aylıklara ilişkin yapılan reformda, çalışma çağındaki kimselerin işgücü kapasitelerini artırmaya yönelik rehabilitasyon programlarına dikkat çekici bir önem verilmiştir. Bu nedenle sürekli iş göremezlik durumundaki kimselere, sürekli iş göremezlik aylığı yerine nakdi bir yardımın yapılmasına karar verilmiştir. Bu kapsamda sunulan rehabilitasyon yardımı, kişilerin rehabilitasyona devam etmelerini teşvik etmeye ve işgücü piyasalarında daha uzun süre kalmalarını sağlamaya yöneliktir. Bu değişiklik gerek devlet aylıklarında gerekse gelire bağlı ikinci sütun aylıklarında uygulamaya koyulmuştur.

- Erken Emeklilikte Ödenebilecek Aylık Miktarına İlişkin Kısıtlar (1997)

1996 yılında uygulamaya konan aylıklara ilişkin reform ile erken emeklilik durumunda kişilere bağlanacak aylıkların miktarında bazı kısıtlamalara gidilmiştir. Bir işçi için aylık bağlama oranı; 60 yaşına kadar her yılı için %1,5, 60 ile 65 yaş arasında çalışmaya devam etmesi durumunda her yılı için %2 ve 65 yaşından sonra çalışması durumunda ise her yılı için %2,5 olarak uygulanmaktadır. Erken emeklilik halinde ise ödenecek yaşlılık aylıkları, kanuni emeklilik yaşına kadar belli bir oranda azaltılarak ödenmektedir. Buna göre;

- 50 ile 60 yaş arasında emekli olanlara yaşlılık aylığı %1,2 oranında,
- 60 ile 65 yaş arasında emekli olanlara yaşlılık aylığı %0,8 oranında

azaltılarak ödenmektedir.

- Hak Kazanım Sürelerine İlişkin Değişiklikler (1997)

Kanuni emeklilik yaşından önce maluliyet sigortasında hak kazanılacak aylıkların miktarının hesaplanabilmesi için daha katı kurallar yürürlüğe girmiştir. Yeni değişiklikler uyarınca kanuni emeklilik yaşından önce kişilerin gelire bağlı yaşlılık aylığına hak kazanabilmesi için olay tarihinden önceki son 10 yılda en az 12 ay Finlandiya'da sigortalı olmaları gerekmektedir. Bununla beraber sigortalıların maluliyet aylığına hak kazanmaları için diğer şartlar sabit bırakılmıştır. Söz konusu şartlar uyarınca;

- Başvuru sahibinin son 5 yılda Finlandiya'da ikamet etmesi ve
- Sakatlığın en geç hizmet akdinin bitiminden bir yıl içinde gerçekleşmesi

gerekmektedir.

- Kadın ve Erkekler için Tamamlayıcı Aylıklarda Eşitlikçi Uygulamalar (1998)

Avrupa Birliğinin Eşit Haklar Direktifine uygun olarak 1 Aralık 1997'de kabul edilen düzenleme gereği, ek emeklilik planlarına üye olan kadın ve erkekler için emeklilik yaşı eşitlenmiştir.

- İşsizlerin Kendilerini Geliştirmelerine Yönelik Önlemlerin Teşvik Edilmesi (1998)

İşsizlerin kendilerini geliştirmelerine yönelik olarak iki yeni işsizlik yardımı yürürlüğe girmiştir.

Buna göre uzun süreli işsizlik durumunda eğitim yardımı; en az 12 yıl mesleki kariyeri olanlardan son bir yıl içinde işsiz olanlara yönelik olarak uygulanmaya başlanmıştır. Söz konusu yardım kapsamında işsiz kimselere 500 gün için günlük işsizlik yardımı ödenmektedir. Yardımlar bütçe olanakları ile finanse edilmekte ve 1 Ağustos 1997 ile 31 Aralık 1998 yılları arasında eğitime başlayanlara sunulmaktadır.

Ağustos 1998 itibarıyla ise işsizlik durumunda eğitim yardımı en az 10 yıl mesleki kariyerleri olanlara ve son 12 ayda 4 aydır işsiz olan kimselere sunulacaktır. Yardım miktarı işsizlik yardımına eşit ve 500 gün için ödenebilmektedir. Yardımlar işsizlik yardımı gibi işçi ve işverenlerin ödedikleri katkı payları ile devlet tarafından finanse edilecektir.

- Yarı Zamanlı Çalışanların Aylıklardan Yararlanma Yaşının Azaltılması (1998)

Yarı zamanlı işlerde çalışanların yaşlılık aylığına hak kazanmaları için gerekli yaş şartı 58'den 56'ya düşürülmüştür. Ancak söz konusu uygulama geçici olarak, özel ve kamu sektöründe çalışanları kapsayacak şekilde 1 Temmuz 1998 ile 1 Aralık 2000 tarihleri arasında geçerli olmuştur.

Buna göre yarı zamanlı çalışanların emekliliğe hak kazanabilmeleri için;

- Çalışanın yarı zamanlı çalışmasından hemen sonra tam zamanlı çalışmış olması,
- Çalışanın son 18 ayda en az 12 ay tam zamanlı çalışmış olması ve
- Çalışanın son 15 yılda en az 5 yıl çalışmasının bulunması

şartlarını yerine getirmesi gerekmektedir.

- Yeni Denetim Organının Çalışmalarına Başlaması (2000)

Sigorta Denetleme Kurumu, Nisan 1999 yılında çalışmalarına başlamıştır. Kurumun görevi sigorta ile emeklilik kurumlarına ve sigorta sektöründe görev yapan diğer organizasyonlara danışmanlık yapmak ve onları denetlemektir.

- Sosyal Güvenlik Finansmanını Sağlayacak Komitenin Kurulması (2000)

Finlandiya'da Nisan 2000 tarihinde ve 31 Aralık 2001 tarihine kadar görev yapacak olan "Sosyal Güvenlik Harcamaları ve Finansmanına İlişkin Komite" kurulmuştur. Komitenin görevi, sosyal güvenlik harcamalarındaki artışın nedenlerinin araştırılması ve sistemin uzun süreli mali sürdürülebilirliğinin sağlanması için değişiklik önerilerinde bulunmasıdır.

Komite; Sosyal İşler ve Sağlık Bakanlığının, Maliye Bakanlığının, Çalışma Bakanlığının, sosyal sigorta alanında faaliyet gösteren kurumların, yerel yönetimlerin ve işgücü piyasası sendikalarının temsilcilerinden oluşmaktadır.

- Meslek Hastalıkları Kanunda Reform Önerileri (2002)

Sosyal İşler ve Sağlık Bakanlığı tarafından meslek hastalıkları sağlık hizmet sunucularına ilişkin öneri Eylül 2001'de Parlamento tarafından kabul edilmiş ve 2002 yılında yürürlüğe girmiştir. Önerinin temel nedeni çalışma ortamlarında yaşanan değişiklikler ile toplumun yaşlanmasıdır.

Önceki durumda, meslek sağlık hizmetleri 3 farklı yapıda hizmet sunmakta idi. Bu yapılar; işçiler tarafından kurulan sağlık hizmet sunucuları, işçiler ile sözleşmeleri bulunan özel sağlık hizmet sunucuları ile yerel idareler veya belediye hastaneleri ile özel sözleşmeleri bulunan sağlık hizmet sunucuları şeklinde sıralanabilir.

Yapılan değişiklik çerçevesinde işçilere sunulacak sağlık hizmetleri ile ilgili yapılar sabit kalarak hizmet verilmeye devam edilmiştir. Ancak yeni kanunda;

- Söz konusu sağlık hizmetlerinin belirlenmesi aşamasında işçi ve işverenler arasında daha çok irtibatın kurulmasını,
- İşçilerin ve sendika temsilcilerinin sunulacak servislere ilişkin önerilerde bulunmasını,
- Meslek hastalıkları alanında hizmet veren sağlık hizmet sunucularında uzman doktorların görev yapması ve bu doğrultuda daha iyi sağlık hizmetinin verilmesine imkan sağlanması,

başlıklarına yer verilmiştir.

Ayrıca yeni kanunda; işçi, işveren ve sağlık hizmet sunucularına ilişkin sağlık bilgileri, çalışma bilgileri ve çalışma koşullarının sağlık bakımının iyileştirilmesine yönelik uygulamalar kapsam altına alınmıştır.

- Yeni Kurulan İşletmeler için Teşvik Uygulamalarında Değişiklikler (2002)

2001 yılı başında yeni işletme kuranlara yönelik şartlar değiştirilmiştir. Önceki düzenlemeye göre 43 yaşından önce yeni bir işletme kuranlara işletmenin kurulduğu yıl ile onu izleyen yıllar için %50 oranında ödedikleri tüm sigorta katkı payları iade edilmekteydi. Ancak söz konusu teşvikten, teşvik süresi içinde faaliyetlerine son vermiş olsalar dahi, kişilerin sadece ilk defa kendi adına ve hesabına bağımsız çalışmaya başladıklarında yararlanma hakkı bulunmaktaydı.

1 Ocak 2001 tarihinde yürürlüğe giren reform ile teşvikten yararlanmak için herhangi bir yaş koşulu bulunmamakla birlikte, ödenen katkı paylarının iade edilen tutarı %25'e düşürülmüş ve yararlanma süresi 4 yıla çıkarılmıştır. Ayrıca işverenin söz konusu 4 yıl içerisinde faaliyetlerine son vermesi halinde aynı süre içerisinde yeni bir işyeri açtığında teşvikten yararlanabileceği düzenlenmiştir.

- Aylıklara Yönelik Köklü Bir Değişikliğin Yapılması için Anlaşmanın Sağlanması (2002)

Sosyal tarafların da katılımı ile gelire bağlı aylıklara ilişkin reform çalışmalarında anlaşma sağlanmıştır. Söz konusu reformun, yaşlılık aylığına hak kazanım koşullarında yaş şartının 2 ile 3 yıl daha arttırılması temel amacı doğrultusunda olacağı hususunda anlaşmaya varılmıştır.

- İş Kazalarını Azaltmaya Yönelik Çok Yıllı Ulusal Program (2002)

2001 ile 2005 yıllarını kapsayacak Ulusal İş Kazalarının Önlenmesine İlişkin Plan yürürlüğe girmiştir. Programın amacı iş kazalarının azaltılmasıdır. Bu kapsamda "sıfır kaza" hedefiyle işçilerin, işverenlerin ve işyerleri ile anlaşma yapanların hayatın her alanında güvenlik önlemlerini almalarını sağlayacak tedbirleri yürütmelerine ve uluslararası örgütlerin iş kazalarını azaltılmaya yönelik çalışmalarına dikkat çekerek bunların geliştirilmesi ile mesleki güvenlik ve sağlık alanında eğitimlere yer verilmiştir.

- Aylıklara Yönelik Yeni Elektronik Hizmetlerin, Veri Sağlama İmkanları (2003)

Finlandiya Aylıklar Merkezi tarafından, sigortalıların güvenli bir alanda gelire bağlı ikinci sütun aylıkları ile başvuru formlarını rahatlıkla kontrol edebilecekleri ve kendi bilgilerine ulaşabilecekleri bir internet sitesi kurulmuştur.

Söz konusu kapsamda özel ve kamu sektöründe bir hizmet akdine tabi çalışanlar ile kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar sistemden yararlanabileceklerdir.

- Yeni Hastalıklara Yönelik Geri Ödeme Hakları (2003)

Meslek hastalıklarına ilişkin olarak, yeni hastalıklar kapalı listeye dahil edilerek geri ödemenin yapılmasına imkan tanınmıştır. Bu kapsamda kim kanuni nedenlerle oluşan hastalıklar, kuvars tozu nedeniyle oluşan akciğer kanseri, Hydro Chloro Fluoro Carbon'dan kaynaklanan karaciğer hasarları listeye dahil edilmiştir. Bunlara ilave olarak; biyolojik nedenlerden kaynaklanan Hepatit C ile karpal tünel sendromu da meslek hastalığı olarak kabul edilmiştir.

- İşsizlik Yardımında Değişiklikler (2003)

Ulusal İşsizlik Sigortası Federasyonu tarafından, işsizlik sigortasına ilişkin bazı değişiklikler yapılmıştır. Önceki uygulamada, çalışanların işsizlik yardımından yararlanmak için başvurdukları tarihten önceki son 24 ay içerisinde en az 43 hafta çalışmaları bulunması gerekmekteydi. Yeni kanun ile yardımlardan yararlanabilmek için "ilk yararlanma koşullar" ile "yeniden yararlanma koşulları" ayrı ayrı belirlenmiştir. Buna göre, ilk defa yardımlara başvuracak kimselerin son 28 ay içerisinde 48 hafta çalışmasının olması gerekmektedir. İkinci defa başvuracakların ise son 24 ay içerisinde 34 hafta çalışmalarının bulunması aranmaktadır.

Sigortalılara yapılacak işsizlik yardımı, ücretleri ile temel işsizlik yardımı arasında kalan tutarların %55'idir. Temel işsizlik yardımı günlük 23,02 avrodur. Ücret geliri, temel işsizlik yardımının 90 katını geçmesi durumunda, aşan kısım için yapılacak yardım miktarı %32,5 oranında azaltılarak ödenmektedir. İşsizlik yardımı 150 gün için ödenebilecektir. Ancak sigortalıların talep etmesi halinde 150 günün sonunda sosyal yardımlar (işgücü piyasası desteği veya eğitim yardımı) ödenmesi mümkün olabilmektedir.

- Göçmenlere Yönelik Aylık Yardımı (2003)

Göçmenlerin, yaşlılık ve malullük durumlarında son 5 yılda Finlandiya'da ikamet etmeleri şartına bağlı olarak yeni bir sosyal yardım yürürlüğe girmiştir. Önceki uygulamada ikamete dayalı ulusal ve temel aylık miktarları kişilerin ikamet sürelerine bağlı olarak hesaplanmaktaydı. Bu durum yaşlı veya malul duruma düşen göçmenlerin, mültecilerin veya sığınmacıların finansal bakımdan zor duruma düşmeleri halinde sadece kendileri için geçici bir imkan sağlayan sosyal yardımlardan yararlanmalarına imkan tanırken, uzun vadede sosyal güvenliklerini sağlayamamalarına neden olmaktaydı.

Yeni düzenlenme ile göçmenlere yönelik sosyal yardım kapsamda, 65 yaşından büyük kimseler ile 16 ile 64 yaş arasındaki malul kimseler yardımlardan yararlanabilecektir. Maluliyet durumunun tespiti, ulusal aylıklarda çalışmaya bağlı olarak yapılan maluliyet durum tespiti ile aynı şekilde yapılacaktır. Yardımlardan yararlanmak için va-

tandaşlık şartı aranmayacaktır. Göçmenlerden yeterli geliri olmayan ve tam ulusal aylığa hak kazananlardan, yardımlara başvurmadan önceki son 5 yılda Finlandiya'da kesintisiz olarak ikamet edenler yararlanabilecektir. Yardım miktarı, tam devlet aylığına eşittir. Ancak yardım miktarı kişilerin ve eşlerinin gelirine bağlı olarak azaltılmaktadır.

- Yurt Dışından Çocuk Evlat Edinme Yardımlarının Yürürlüğe Girmesi (2003)

Yurt dışından çocuk evlat edinen ebeveynlerin, evlat edinme masraflarının azaltılması amacıyla söz konusu çocuklar için evlat edinme yardımı yürürlüğe girmiştir. Yapılacak yardım miktarı, evlat edinilen çocuğun hangi ülkenin vatandaşı olduğuna göre değişiklik arz etmektedir. Evlat edinme yardımı; Estonya'dan evlat edinilmişse 1900 avro, Çin ve Kolombiya'dan evlat edinilmişse 4500 avro, diğer ülkelerden evlat edinilmiş ise 3000 avro olarak ödenmektedir. Birden fazla çocuğun evlat edinilmesi halinde yardım miktarı her ilave çocuk için %30 oranında arttırılmaktadır.

- 2005 Aylıklara İlişkin Reform (2003)

Sosyal tarafların da katılımı ile gelire bağlı aylıklara ilişkin reform çalışmalarında anlaşma sağlanmıştır. Söz konusu reform, yaşlılık aylığına hak kazanım koşullarından yaş şartının 2 ile 3 yıl daha arttırılması temel amacı doğrultusunda şekillenmiştir.

Öncelikle erken emeklilik hakkı kaldırılmıştır. Söz konusu imkandan sadece 1943 yılından önce doğanların eskisi gibi yararlanabilmesi sağlanmıştır. 1943 yılından sonra doğanlar için, ancak maluliyet halinde erken emeklilik söz konusu olmuştur. Ancak maluliyet halinde de erken emekliliğin 2004 yılında kaldırılmasına karar verilmiştir.

Kısmi çalışanların emeklilik hakkından yararlanabilme yaş şartı 56'dan 58'e yükseltilmiştir.

2005 yılından sonra aylık bağlama oranında da değişikliklerin yaşanmasına karar verilmiştir. Buna göre 50 yaşından 63 yaşına kadarki hizmet süreleri için aylık bağlama oranı, her yıl için %1,2 olarak belirlenmiştir. 50 yaşından önceki hizmetler içinse aylık bağlama oranının, reformun yapıldığı tarihteki gibi her yıl için %1,5 oranında alınmasına karar verilmiştir.

İşsizlik durumunun 500 günden fazla sürmesi halinde ödenen işsizlik aylığının, 1 Ocak 2007 itibarıyla günlük işsizlik yardımı ile değiştirilmesine karar verilmiştir.

Gelire bağlı ikinci sütun kanuni emeklilik yaşına (65) esneklik getirilmiş ve kişilere 62 ila 68 yaş arasında emekli olabilme imkanı getirilmiştir. Bununla beraber mevcut durumda uygulanan erken emekliliğin yıllar itibarıyla kademeli olarak kaldırılmasına karar verilmiştir. Bu kapsamda erken emeklilik imkanı 60 yaşından 62 yaşına çıkarılmıştır.

Erken emeklilik halinde, aylık tutarının normal yaşlılık aylığından %7,5 oranında daha az ödenmesine karar verilmiştir. 63 yaşına kadar aylık bağlama oranı her yıl için %2,5 iken, bu yaştan sonraki ilave her yaş için (68'e kadar) aylık bağlama oranının %4,5'e çıkarılmasına karar verilmiştir. Ayrıca mevcut durumda 23 yaşından sonraki hizmetler, yaşlılık aylıklarının hesaplanmasında kullanılırken, reform ile dikkate alınan hizmetler sigortalıların 18 yaşından sonraki hizmetleri olacak şekilde belirlenmiştir.

Birinci sütun aylıklarında erken emeklilik yaşı da kaldırılmış ve mevcut durumda yararlanabilecekler için kademeli olarak 60'dan 62'ye çıkartılmış ve kanuni emeklilik yaşı 65 olarak belirlenmiştir. Ancak gelire bağlı ikinci sütun yaşlılık aylıklarından farklı olarak, devlet aylıklarında kanuni emeklilik yaşında herhangi bir esneklik öngörülmemiştir. Devlet aylıkları gelir testine bağlı olarak sunulmaktadır. Ancak yeni sistemde söz konusu gelir testlerine uygunluk bakımından kişilerin gelirlerinin uygunluğunda, 63 yaşın üstündeki gelire bağlı yaşlılık aylıklarındaki artışlar dikkate alınmamaktadır.

Tüm aylıkların, TÜFE endeksinin %80'i ile ücret endeksinin %20'sinin toplamından oluşan güncelleme katsayısı ile ağırlıklandırılarak hesaplanmasına karar verilmiştir.

- **Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışanların, Kendi Sigortalıkları Nedeniyle Ödeyecekleri Katkı Paylarında Esneklik (2004)**

Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışanların Kanunu'nda yapılan değişiklikler ile söz konusu kimselerin daha iyi imkanlar dahilinde aylığa hak kazanmaları sağlanmaya çalışılmıştır. Finlandiya'da bir hizmet akdine tabi olmaksızın çalışan ve 18 ile 64 yaş aralığında olanlardan, faaliyetlerini en az 4 ay devam ettiren ve bu faaliyetlerden yıllık en az 5.504,14 avro (2004 yılı için) gelir elde eden kimseler sigortalı olmak zorundadır. Kişilerin ödeyecekleri katkı payları ile kendilerine ödenecek aylık miktarları kazançları üzerinden hesaplanmaktadır.

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların beyan ettikleri gelirlerinden, 2004 yılı için %21,4 oranında katkı payı tahsil edilmektedir. Buna göre kişiler ödedikleri katkı payları üzerinden aylığa hak kazanırken, ödemedikleri tutarlar ise aylıklarını azaltmaktadır. Söz konusu katı uygulama pek çok eleştiriye konu olmuştur. Bu kapsamda, 2005 yılı itibarıyla daha esnek bir sistem yürürlüğe konmuştur. Buna göre, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, beyan edecekleri gelirlerde değişiklik olmaksızın kazançlarının bol olduğu yıllarda ilave katkı payı ödeme, finansal zorluklar yaşadıkları dönemlerde ise daha düşük katkı payları ödeyebilme imkanı elde etmişlerdir. Bu şekilde kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların ödedikleri katkı paylarında daha esnek bir sistem oluşturulmuştur. Ayrıca ilave edilebilecek katkı paylarına ilişki şu şartlar aranacağı düzenlenmiştir:

- İlave katkı payları, yıl içinde ödenebilecek normal katkı payları toplamını geçemez.
- Yapılacak ilave katkı payı en az normal katkı payının %10'u kadar olabilecektir.
- Normal katkı paylarındaki azalış, %10'u ile %20'si arasında olabilir.
- İlave katkı payından her yıl yararlanılabilecek, ancak katkı paylarındaki azalış son yedi yılda en çok 3 yıl için yapılabilecektir.

Ayrıca söz konusu uygulamadan;

- Önceki yıllarda beyan edilmeyen gelirler,
- Kısmi yaşlılık aylığı alanların ödeyecekleri katkı payları,
- 63 yaşından sonra ödenecek katkı payları

için yararlanılamayacaktır.

- Tam Zamanlı Çalışanlara Yönelik Gönüllülük Esasına Dayalı Yarı Zamanlı Hastalık Yardımı (2006)

Finlandiya hükümeti tarafından, tam zamanlı çalışan işçi ve onların işverenlerinin karşılıklı anlaşmaları doğrultusunda uygulanabilecek, yarı zamanlı hastalık yardımı sistemini yürürlüğe koyulmuştur. Söz konusu sistem ile çalışanlar hastalıklarının 60 günden fazla sürmesi halinde, bu süreden sonra işyerlerinde yarı zamanlı çalışabilecek ve ücretlerine ilave olarak yarı zamanlı hastalık yardımını alabileceklerdir.

Parlamento, 14 Mart 2006 tarihinde yeni İşçi Emeklilik Kanununu onaylamıştır. Yeni kanun 1 Ocak 2007'de yürürlüğe girmiş ve özel emeklilik aylıklarına ilişkin kanunları birleştirerek, sadeleştirmiştir. Yeni kanun ile özel sektörde bir hizmet akdine tabi çalışanlar için farklı kanunların uygulanması söz konusu olmayacaktır. Ancak, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların, tarımda çalışanların, denizcilikte çalışanların, devlet memurlarının ve yerel idarelerde çalışanların özel emekliliklerine ilişkin kanunlar söz konusu birleştirmenin dışında kalmıştır.

- Yarı Zamanlı Çalışanlara Yönelik Yarı Zamanlı Hastalık Yardımı (2007)

Ocak 2007 itibarıyla Finlandiya Sosyal Güvenlik Kurumu sigortalı çalışanlara yönelik olarak yarı zamanlı hastalık yardımını sunmaya başlamıştır. Yarı zamanlı hastalık yardımına hak kazanabilmek için sigortalıların kesintisiz olarak en az 60 gün çalışmalarının bulunması gerekmektedir. Yarı zamanlı hastalık yardımı alırken yarı zamanlı çalışmalarına devam eden kimseler, hem ücret gelirlerini hem de yarı zamanlı hastalık yardımlarını alabileceklerdir. Söz konusu yardım, hastalığın başladığı 12'inci işgününden 72'nci işgününe kadar ödenecektir.

- Devlet Aylıklarında İşverenlerin Katkı Paylarının Azaltılması (2009)

Ocak 2009 itibarıyla Finlandiya'da işverenlerin devlet aylıklarına olan katkı paylarının azaltılmasına, buna karşın işverenlerin ve işçilerin ikinci sütun gelire bağlı aylıklar için ödedikleri katkı paylarının arttırılmasına karar verilmiştir. Bu doğrultuda 1 Nisan itibarıyla devlet aylıklarına yapılan katkı payı %0,8 oranında azaltılmıştır. Söz konusu uygulama ile 10.000 yeni iş imkanı yaratılacağı düşünülmektedir. Gelire bağlı işçi ve işverenlerin katkı payları toplamda yıllık %0,4 oranında arttırılmıştır. Bu kapsamda 2011 ve 2014 yılları arasında gelire bağlı aylıklara yapılan katkı payları toplamda %1,6 oranında artmış olacaktır.

- Özel Emeklilik Şirketlerinin Acil Likidite Önlemlerinin Arttırılmasının Uzatılması (2010)

Finlandiya Hükümeti acil likidite önlemlerine ilişkin uygulamanın 2012 yılına kadar devam ettirilmesine ilişkin raporunu sunmuştur. 2008 yılında yaşanan krizin etkisi ile hükümet 2 yıllık süreçte özel emeklilik şirketlerinin likidite oranlarına ilişkin daha esnek kurallar benimsemiştir. Bu süreçte, emeklilik şirketleri bazı rezerv kaynaklarını likiditelerini artırmak için kullanabilmiş ve riskli yatırım araçlarına başvurulmasına imkan tanınmıştır. Bu değişiklik, pek çok emeklilik şirketinin üzerindeki baskıyı azaltmış ve riskli yatırım araçlarının değerlerinin altında satılmasını engellemiştir.

- Yeni Asgari Yaşlılık Aylığı (2011)

1 Mart itibarıyla yeni asgari aylık yürürlüğe girmiştir. Asgari aylık, gelir testine bağlı olarak ülke genelinde uygulanacaktır. Hükümet yaşlılık aylığı alan 120.000 kişinin asgari aylığa hak kazanabileceğini hesaplamıştır. Söz konusu kişi sayısı yaşlılık aylığı alanların %10'una tekabül etmektedir. Asgari yaşlık aylığı ise 2011 yılı için en çok 687,74 avrodan daha az gelir olan kimselere sunulacaktır. Söz konusu miktar, kişilerin evli olması veya tek başına yaşamaları dikkate alınmaksızın ödenecektir. Önceki uygulamalarda asgari aylık, evli kimselere en çok 586,46 avro, tek başına yaşayanlara ise 520,19 avro olarak ödenmekteydi. Ancak yardım miktarı, kişilerin diğer gelirlerine bağlı olarak azaltılacak ve gelir vergisine tabi olacaktır. Yardımlar genel vergilerle finanse edilecek ve Finlandiya'da ikamet şartı aranacaktır.

2.10. Fransa

- Dul Ve Yetim Aylıklarının Revize Edilmesi (1995)

1 Ocak 1995 yılından itibaren tarım işçileri, ustalar ve esnafların dul ve yetim aylıklarında boşanmış dul eşin aldığı aylık miktarı ölen sigortalının aylığının %52'sinden %54'üne kadar artırılmıştır.

- Finansal Değişimi (1995)

25 Temmuz 1994'ten itibaren sosyal güvenlik sisteminin genel finansal yapısında idari birtakım değişimlere gidilmiştir. Sosyal Güvenlik Kuruluşları Merkez Ajansı'na (ACOSS), çeşitli sosyal güvenlik dallarının birbirini finanse etmeksizin birbirlerinden ayrı olarak değerlendirilmelerini sağlama görevi verilmiştir.

- Sistemde Kapsamlı Bir Yeniden Yapılanma (1996)

Parlamento onayıyla Hükümet tarafından 1 Kanun ve 5 Yönetmelik düzenlenmesi yoluyla, ülkenin sosyal güvenlik sistemindeki finansal dengenin bozulması durumu söz konusu olmasından dolayı kaçınılmaz nitelikte gözüken sosyal güvenlik reformu isteklerine cevap verilmiş olmuştur. Reformda, parlamentoya harcama kriterlerini belirleme hususunda daha fazla yetki verilmiş, hükümetle sosyal güvenlik kuruluşları arasında istikrar sağlama adına uzun vadeli birtakım anlaşmalara yer verilmiştir. Ayrıca, sağlık harcamalarına dair birtakım düzenleyici önlemler de alınmıştır. Tüm ülkede, sağlık alanı ile ilgili toplumu bilinçlendirici kitapçıklar dağıtılmış, bilinçlendirici eğitimler düzenlenmiştir. Hastanelerin yönetim sistemleri derinlemesine incelenmiş, harcamalarla ilgili gerekli önlemler alınmıştır. Sosyal güvenlik açıklarının 1996 ve 1997 yıllarında kapanabilmesi için gerekli olduğu düşünülen finansal önlemlere de yer verilmiştir. Bu kapsamda, Sosyal Borç Tasfiye Fonu (SDLF) kurulmuştur.

- Emeklilik İçin Tek Başvuru (1997)

Tarımda çalışanlar, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar ve sanatkarlar için genel emeklilik sistemi daha önceden ayrı ayrı başvurulması gereken bir prosedüre sahipken bundan sonra tek başvuruda sonuçlanacak şekilde yeniden düzenlenmiştir.

- Göçmen İşçiler İçin Yaşlılık Aylığı Hesabı (1997)

Göçmenlerin emekli aylıklarında ikili hesap yöntemi söz konusudur: Bunlardan ilki Fransa mevzuatına göre geçirilen sürelere dayanan ulusal emeklilik aylığının hesaplamasıdır. İkincisi ise diğer üye ülkelerde geçirilen ve Fransa'da geçirilen sürenin eklenmesi ile tamamlanan süreye dayanan oran bazlı aylık hesaplamasıdır. Bu hesaplama sonucu bulunan aylıklardan hangisi yüksekse o ödenmektedir.

- Kalite Kuralları (1998)

Versay Yerel Sağlık Sigortası Fonu (CPAM) tarafından hizmet kalitesinin artırılması için Kalite Şartı standartları getirilmiştir. Bunlar:

- 10 günden kısa sürecek bir geri ödeme sistemi,
- 10 günden kısa sürecek yazışmalar,

- Bir sayaçta azami bekleme zamanının 15 dakika olması,
- 5 gün sonrasına kadar randevu hakkı,
- Bilgilendirme bültenleri,
- CPAM'a gelemeyen yatalak insanların evlerine ziyaretlerdir.

- Erken Emeklilik Ödeneği (1998)

1 Haziran 1998'den itibaren geçerli olmak kaydıyla, sistemde en az 40 yıl kaydı bulunan 60 yaş altındakilere Allocation Spécifiqued'Attente – ASA adı altında 5.000 franktan az olmamak üzere ödeme yapılması kararlaştırılmıştır. Maliyetinin 395 milyon frank olması beklenen sistemin finansmanının Fransız Dayanışma Fonu tarafından sağlanması, parlamento tarafından oybirliğiyle uygun görülmüştür.

- Aile Yardımı Ödeneği (1998)

1999'dan itibaren geçerli olmak üzere Başbakan tarafından en az iki çocuklu ailelerin tamamına aile yardımından yararlanma hakkı sağlanacağı açıklanmıştır. Vergi indirimleri azaltılmış, yararlanıcı hane sayısı 360.000'den 400.000' e çıkartılmıştır.

- Tamamlayıcı Sigorta Sisteminin Birleştirilmesi (1998)

Tamamlayıcı sigorta alanında faaliyet gösteren 50 adet kuruluşu bünyesinde barındıran Tamamlayıcı Emeklilik Aylığı Sigorta Kolları Birliği (The Association of Complementary Retirement Pension Schemes –Association desrégimes de retraites complémentaires- ARRCO)'nin 1 Ocak 1999'dan itibaren geçerli olmak üzere revize edilmesi söz konusu olmuştur. Böylece, sistem işleyişinde, aylık bağlama kriterlerinde ve ödeme şartlarında teklik sağlanmıştır.

- Ülkedeki Yabancıların Aylıkları için İkamet Şartı (1998)

Haziran 1998'den itibaren aylık hakkı kazanmış yabancıların, söz konusu aylıklarını alabilmeleri için Fransa'da ikamet ediyor olma şartları kaldırılmıştır.

- Eşler için Yeni Bir Düzenleme (1999)

1 Mart 1999 itibarıyla dul eşler başlığı altında çeşitli düzenlemeler yapılmıştır. Dul eşe 2 yıl için her ay sabit bir ödeme (3.144 frank) yapılması için sigortalının ölüm tarihinden önceki son 12 ay içerisinde en az 3 ay Genel Rejime prim ödeme şartı öngörülmüştür.

- Ebeveyn Yardımı (2001)

Bu yardım, sigortalıların ciddi sağlık problemi olan çocuklarına bakmaları için gerekli zamanı ayırabilmeleri hususunda kolaylıklar sağlamaktadır. Çocukların uzun süreli

tedavileri için yardım sağlanmaktadır. Ebeveyn yardımı, yardım almakta olan işsizleri, işçileri ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanları kapsamaktadır. Ebeveynlerin çalışma sürelerine göre 1.500 ila 4.000 frank arasında bir para yardımı söz konusudur. Yılda 13.000 haneye ulaşma hedefi doğrultusunda programın bütçesinin 200 milyon frank olması planlanmıştır. Ebeveyn yardımları (parental attendance allowance- APP) Aile Yardımları Fonu tarafından yönetilmektedir.

- AGIRC ve ARRCO Arasında Eşgüdüm Sağlanması (2001)

Yönetici Kadronun Emeklilik Aylıkları Kurumu Genel Birliği (The General Association of Pensions Institutions for Managerial Staffs –Association généraledes institutions de retraite descadres- AGIRC) ile Tamamlayıcı Emeklilik Aylığı Sigorta Kolları Birliği (The Association of Complementary Retirement Pensions Schemes –Association desrégimes de retraite complémentaires- ARRCO) arasında tek seslilik ve organizasyon sağlama adına ilerleme kat edilmiştir.

- Ulusal Aile Yardımları Fonu ile Hükümet Arasında Bir Anlaşma (2002)

Ulusal Aile Yardımları Fonu (National Family Allowances Fund –Caissenationaledes allocations familiales-CNAF) ile hükümet arasında hizmet kalitesini artırmayı amaçlayan ve 2001-2004 yıllarında uygulanması öngörülen bir anlaşma yapılmıştır. Buna göre;

- Halkın bilgi paylaşımından daha fazla haberdar olabilmesi için Hükümet ile CNAF arasındaki işbirliği ve iletişim sıklığı artırılacaktır. Bu doğrultuda, yılda 3 kereden az olmamak şartıyla vatandaşlara Fon tarafından bilgilendirme sağlanacaktır.
- Hizmet sunumlarında insanlara karşı daha profesyonelce bir yaklaşım benimsenecektir.
- İş süreçleri mümkün olduğu kadar kısaltılmalıdır.
- Yönetim özellikle ailelere büyük önem vermeli, aileye dönük politikalar çeşitlendirilmelidir.

- Yedek Akçelerin Emeklilik Fonuna Aktarılması (2002)

17 Temmuz 2001 tarih ve 2001/264 sayılı Kanunla, 1999 yılında emekliler için kurulmuş olan Yedek Akçe Fonu, Emeklilik Fonuna (Fonds de solidaritévieillesse) devredilmiştir.

- Çocuk Bakımı Yardımı Reformu (2002)

Çocuk bakıcısı tarafından bakılan 6 yaşından küçük çocuğa sahip ailelere, aylık sabit oranlı bir tutar olarak bir yardım sağlanması söz konusu olmuştur. Bu yardımların miktarı, çocuğun yaşına göre değişebilmektedir.

- Emekli Aylığı Ödeneği (2002)

İş arayanlar ve 160 çeyrek yılını (40 yılını) doldurmuş 60 yaşından küçük sigortalılar için öngörülmüştür.

- Doğum İzni (2002)

1 Ocak 2002'den itibaren 11 gün (eğer birden fazla doğum varsa 18 gün) olan doğum izinleri ve doğumla birlikte gelen haklar, babaların da kullanabileceği haklar olarak sayılmıştır.

- Mesleki Riskler için Korumalar (2002)

14 Şubat 2002 tarihli karara istinaden şu önlemler alınmıştır:

- İşyeri hekimliği ve sağlık hizmetleri ile ilgili reformların 2002 yılı boyunca kademeli olarak faaliyete geçirilmesi,
- İş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili yenilikleri başarabilme adına bir çalışma grubu oluşturulması,
- Olası risklerle mücadele anlamında çalışmalar yapılması.

- Emeklilik Reformu (2003)

- Emeklilik süresi 2004–2008 için 150 çeyrekten 160 çeyreğe (40 yıla), 2009–2012 yılları arası 164 çeyreğe (41 yıla) çıkarılmıştır.
- Emeklilik süresi dolanlar için çalışmayı teşvik edici kurallar konmuştur.
- 14–16 yaş arası çalışmaya başlayanlar için emeklilik yaşı, 160 çeyreği tamamlamak şartıyla 59'dan 56'ya indirilmiştir.
- 1 Ocak 2005 itibarıyla Kuşaklar arası Dağıtım Modeli (pay-as-you-go) sistemi ve memurlar için bir puanlama sistemi uygulanması öngörülmüştür.

- Çocuk Yardımında Değişiklikler (2006)

Mevcut çocuk yardımlarının ailelerin değişen koşullarına göre daha esnek bir yapıya bürünmesi için çocuk yardımlarında değişiklikler öngörülmüştür. Eylül 2005'teki Aile Konferansı'nda, kişilere çocuklarıyla ilgilenebilmeleri amacıyla çalışma zamanlarını ayarlayabilmeleri için bir hak söz konusu olmuştur. Ayrıca 1 yıllık bir zaman dilimi için kişilere aylık 750 avroluk bir aile yardımı öngörülmüştür. Ayrıca özürlü çocuklar için bu yardımlar biraz daha artırılmıştır.

- Yaşlılar için Dayanışma Yardımı (2007)

24 Haziran 2004'te alınan bir kararla asgari yaşlılık aylığının basitleştirilmesi için tek bir sisteme geçilmesi ile ilgili öngörülen düzenleme, 1 Ocak 2007'de uygulamaya konulmuştur (Yaşlılar İçin Dayanışma Yardımı-ASPA). ASPA yardımından yararlanmak için 65 yaş ve üzerinde olmak ve Fransa'da ikamet ediyor olmak şartı mevcuttur ve gelir testi yapılmaktadır. 600.000 kişinin ayda 600 avro aylıktan faydalanacağı tahmin edilmektedir.

- Sosyal Güvenlik Dolandırıcılığı ile Mücadele (2007)

2006 yılı sonunda kabul edilen kararnameyle Bakanlıkta sosyal güvenlikle ilgili bir birim oluşturulmuştur. Buna göre:

- Dolandırıcılıkla ilgili durum incelemeleri ile ilgili yıllık özetler ve raporlar irdelenecektir.
- Yapılacak faaliyetlerle alakalı kuruluşlarla işbirliği sağlanacaktır. Bu şekilde kurum ve kuruluşlarla sağlanacak bilgi akışları hızlandırılmış olacaktır.
- Sahtecilik ve dolandırıcılık ile baş etme yollarını aramaya yönelik çalışmalar desteklenecektir.
- Konu ile ilgili farkındalığı artırmak için gerekli çalışmalar yapılacaktır.
- Bu doğrultuda Ulusal Komisyon, devleti temsil etmek üzere söz konusu oluşuma destek vermek amacıyla 21 üye göndermiştir.

- Aylıklarda Çeşitli Düzenlemeler (2008)

1993-2003 yılları arasında yaşanan nüfus ve finansla ilgili birtakım sorunlardan dolayı Fransız hükümeti, 1 Ocak 2008 tarihinde gerek kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar gerek tarım işçileri gerekse devlet memurları ile ilgili emeklilik düzenlemeleri yapmıştır. Söz konusu düzenlemenin amacı, temel aylık göstergelerini gözden geçirip uzun dönemli bir istikrar elde etmektir. Ayrıca, düzenlemeyle bütün Fransız vatandaşlarını emeklilik konusunda eşit konuma getirmek amaçlanmıştır. Buna göre:

- Sigortalılık süresi memurlar için 150'den 160 çeyreğe uzatılacaktır.
- 1 Haziran 2010'da yürürlüğe girecek olan ve gelecekte alacağı aylık tutarını yükseltmek isteyenlere yönelik ek bir sistem düşünülmüştür.
- 1 Ocak 2009'dan itibaren memurlar için fiyat endeksine dayalı özel bir aylık cetveli öngörülmüştür.

- Yaşlı İşçiler için İstihdam Açılımı (2009)

1 Ocak 2010 itibarıyla en az 50 işçi çalıştıran firmaların, çalıştırdıkları 50 yaş ve üzeri işçiler için bir anlaşma ve eylem planı hazırlamaları öngörülmüştür. İçerik şu şekildedir:

- Her bir işveren için kaç adet yaşlı işçinin çalıştırılmaya devam edileceği ve kaç tane yaşlı işçinin işe alınacağı hususunda bir hedef belirlenmesi,
- Kendilerinden daha genç olan işçilere yönelik iş tecrübelerinden faydalandırma kapsamında neler yapılabileceğinin belirlenmesi,
- Yaşlı işçilere yönelik olarak ihtiyaç duyulması halinde profesyonel düzeyde yeniden eğitim programlarının verilmesi,
- Mesleki risklerin tanımlanması,
- İşçilerin durumları göz önünde bulundurularak gerektiğinde yarı zamanlı çalışma veya kademeli emekliliğe destek verilmesi.

- Tekrar Çalışmaya Başlama ve Yoksullukla Mücadele için Teşvikler (2009)

1 Haziran 2009 tarihinde aktif dayanışma geliri, asgari gelir indiriminin yerine getirilmek üzere ortaya atılmıştır. Uygulamada, işe geri dönülmesi ve yoksulluğu azaltma hedefleri söz konusudur. Aktif dayanışma geliri, 25 yaş ve üstü olan veya işsiz durumda bulunan ya da 880 avrodan düşük aylık alan bakıma muhtaç çocuklara yöneliktir.

Uygulamaya göre çocuksuz ve tek başına yaşayan bir işsiz, 454,63 avro aylık alacaktır. Bu kişinin çalışıyor olması halinde, aylık ücretine göre kesintiler olacaktır.

3 milyon haneye ve 7 milyon insana hitap eden bir uygulamadır. 1,5 milyar avroluk bir maliyet söz konusudur ve tasarruf, kar dağıtımları, topraktan elde edilen rantlar gibi sermaye gelirlerinin %1,1'inden ayrılan fondan finanse edilecektir.

- Emekli Aylığı Reformu (2010)

9 Kasım'da Fransız Anayasa Konseyi tarafından kabul edilen aylıklar hakkında düzenleme içeren reform 10 Kasım 2010'da Cumhurbaşkanı tarafından onaylanmıştır. Düzenleme ile çalışma halinden emekliliğe geçiş aşamasında geçiş sürecini ve yaş haddini uzatma vb. nedenlerle 60 olan kanuni emeklilik yaşı, 2018'den itibaren kademeli olarak 62 olacak şekilde yükseltilmiştir. Bu doğrultuda, 1 Haziran 2011'den başlayarak 60 yaşa 4'er ay eklenecektir. Söz konusu yeni yaş uygulaması, devlet memurlarını da kapsayacaktır.

Hizmet süresinin fazla olmasından dolayı en yüksek aylığa hak kazanma yaşı olan 65 yaşı da 4'er aylık artırma oranları kullanılmak suretiyle, 1 Temmuz 2016'dan başlayarak 2023'e kadar 67'ye çıkarılmıştır. 14 ila 17 yaş arasında çalışmaya başlamış olup bu nedenle 60 yaşından önce emekliliğe hak kazanacak olanlar için de 60 yaşına kadar 4'er aylık bir süre eklenmesi söz konusudur.

%10'dan fazla oranda maluliyeti bulunanların emekliliği için 60 yaş şartı devam etmektedir. 30.000 kişinin bu kapsam dahilinde olduğu tahmin edilmektedir. 2010–2020 yılları arasında devlet memurlarının ödeyecekleri primlerin oranı %7.85'ten %10.55'e çıkmış olacaktır. 2018'den itibaren emeklilik programlarının aynı olması hedeflenmektedir. 2010 yılında 30 milyar avro olan yıllık açığın 2020'de 45 milyar avroya çıkması beklendiğinden finansal açıdan önlemler alınması amaçlanmıştır. 2020'den itibaren emekli olabilmek için çalışılan hizmet sürelerinin de artırılacağı beklenmektedir. Örneğin, en yüksek yaşlılık aylığını almak için 45 yıla çıkarılması söz konusu olabilecektir.

- Emeklilik Yaşında Yeni Bir Düzenleme (2012)

2010 Emeklilik Reformuna göre 2018 yılı için emekli olma yaşı, kademeli olarak 60'tan 62'ye çıkarılmıştır. 2012 yılında yapılan söz konusu düzenleme ile bu süreç hızlandırılarak 2017 yılına çekilmiştir. Böylece 2016 yılı için 1,3 milyar avro tasarruf sağlanması, 2016'ya kadar ise borç açığının 4,4 milyar avro kadar kapanması söz konusu olacaktır. Buna göre, 1952 ile 1956 arasında doğanlar açısından emeklilik yaşına her yıl için 5'er ay eklenmiş, emekli olma yaşı 2017 itibarıyla 62 yaş olmuştur.

2.11. Hollanda

- Dul ve Yetim Aylıklarında Düzenleme (1996)

Yeni düzenleme ile yeni dul maaşları sadece 1950 yılından önce doğanlara veya 18 yaşından küçük çocuğu olanlara veya malullüğü bulunanlara verilecektir. Yardımlar gelir testi sonuçlarına göre verilecek ve brüt aylık kazancı 3.800 NLG'den fazla olan dullara verilmeyecektir.

Çocuğu olan dullara verilecek aylık miktarı asgari ücretin %90'ı ile sınırlı olacak, diğer hallerde bu miktar %70 olarak ödenecektir.

Eski hükümler, halen yaşamakta olan eşler için geçerli olmakla birlikte, yardımdan yararlanma dönemi 50 yaşından küçük dullar için sınırlanmıştır. Yardımın önceki aşamaları ilk altı ay için iki katmanlıdır:

- İlk katman: 18 yaşından küçük çocuğu olmayan dullar için asgari ücretin %30’u ve olanlar içinse %50’si sağlanmaktadır.
- İkinci katman: Dulun 18 yaş altında çocuğunun olması veya malul ya da 50 yaşın üzerinde olması yahut da 50 yaşından büyük olması halinde 65 yaşına kadar asgari ücretin %40’ı ödenmektedir.

- Aşırı Ölçüde Malullük Talebinde Bulunan İşverenlerin Cezalandırılmasını Öngören Kanunun İptali (1996)

Mart 1992’de işçileri malullük yardımına başvurma konusunda teşvik ederek işten çıkartan işverenleri caydırmak amacıyla bir kanun düzenlenmişti. Bu kanun 1996 yılında iptal edilmiştir.

- Özelleştirme (1996)

Hastalık Durumunda İşverenlerin Ücret Ödemeye Devam Etmesi Zorunluluğunu Genişleten Kanun (WULBZ) ile birlikte hastalık yardımları özelleştirilmiş, zorunlu hastalık yardımlarının ödenmesine son verilmiştir. 52 hafta boyunca hasta işçinin ücretinin %70’ini işveren ödeyecektir. Kanun, işverenlerin iş sözleşmelerini ayarlayarak işverenlerin zorunluluklarını savsaklamasını engellemeye yönelik tedbirler içermektedir. Ancak kanuna göre ücret ödemesinin hastalık izninin ilk iki günü için istisna edilebileceği yönünde kolektif anlaşmalar yapılabilecektir.

Yine, işe devamsızlıkla mücadele edebilmek için işverenler hasta işçileri kontrol etmek üzere danışmanlık almaktadırlar. Bu şekilde işçilerin olabildiğince hızlı bir şekilde işe tekrar dönmeleri sağlanmaktadır. Bu yüzden işveren işçisinden mesleki rehabilitasyon konusunda işbirliği etmesini isteyebilecektir. Bu teklifin reddi halinde işçi hastalık yardımı hakkını kaybedecektir.

İşverenin işçinin iş göremezlik halini kabul etmemesinden dolayı ücret ödemeye devam etmeyi reddetmesi veya işçinin önerilen işin uygun olmadığını öne sürerek çalışmayı reddetmesi halinde işçi konuyu mahkemeye götürmelidir. Ödemelerin devamını sağlamak için işçi, yetkili mercilerden iş göremezliğine dair belge almalıdır.

- Mesleki Rehabilitasyonun Teşvikine Yönelik Tedbirler (1996)

İşe devamsızlıkla mücadele edebilmek için hem işçiye hem de işverene sorumluluklar yüklenmiştir. İşçiler rehabilitasyon programlarına katılmamaları halinde ücretlerini kaybedebilirken, işverenler de belli bildirimleri yapmak zorundadır. Bir işçinin 13 haftadan fazla hastalık izninde olması halinde, işveren işçinin durumunu ilgili profesyonel kuruluşa bildirmelidir. Yine işveren işe yeniden başlama planı koymalıdır. İşveren hasta

işçiye zamanında bildirimde bulunmazsa, 52 haftalık süre, bildirimdeki gecikme kadar artırılmaktadır. Sorumlu profesyonel kuruluş da işverene ceza uygulamaktadır. Profesyonel kuruluş, işe yeniden başlama planını değerlendirip işçinin aynı işverenin önerdiği uygun bir işte çalışıp çalışamayacağı kararını vermektedir ve çalışabileceğine karar verirse işçi işe başlamak zorundadır. Aynı işverence uygun bir iş sağlanamamış ancak farklı bir işverende uygun bir işe girme imkanı mevcutsa, işçi bu yeni işverenle çalışmaya zorlanabilir.

- İşveren Tarafından Yapılan Asgari Katkı Ödemesinden Muafiyet (1997)

Önceden işverenler, mesleki veya endüstriyel emeklilik fonlarına yapılan katkıların yarısını ödemekte idi. Bu düzenlemelerle, işverenlerden katkı alımına son verilmiştir.

- Malullerin Korunması ile İlgili Önemli Değişiklikler (1998)

Bu değişikliklerle birlikte işverenler, sosyal güvenlik programı dışında olarak işçilerinin malullük risklerine karşı kendilerini sigortalayabilmektedirler.

Malullük riskini kapsayan sosyal sigorta katkısı iki kısımdan oluşmaktadır. İlk kısım genel katkıdır. İkinci kısım ise işletmedeki malul sayısına göre her işletme için belirlenen ve risk temel alınarak değerlendirilen katkıdır. İşverenlerce sadece riske bağlı olan bu ikinci kısım katkı özelleştirilebilecektir.

- Sağlık Sigortası Kanununun Kapsamının Genişletilmesi (2000)

65 yaş altındaki tüm kendi adına bağımsız çalışanlar, yıllık gelirleri 41.000 NLG'den düşük olması durumunda Sağlık Sigortası Kanunu kapsamına girmektedir. Aynı zamanda bunların Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışanlar Malullük Yardımı Kanunu kapsamında sigortalı kayıtları bulunması gerekmektedir. Sağlık Sigortası Kanunu kapsamında gerekli kriterlere uyanların sigortalılıkları zorunludur.

- Memurların Kademeli Olarak İşçileri Kapsayan Genel Sisteme Dahil Edilmesi (2001)

Memurlara yönelik özel sistemin genel sistem ile bütünleştirilmesi kapsamında, işsizlik ile ilgili özel düzenlemeler kaldırılmıştır. Bu sayede 1 Ocak 2001 itibarıyla memurlara yapılan özel işsizlik ödemeleri artık yapılmayacaktır.

- Sosyal Sigorta ve Rehabilitasyon Alanında İdari Değişiklikler (2001)

1997 yılından önce işsizlik ve malullük yardımları sendikalar ve işveren örgütleri tarafından yönetilmekteydi. Bu yıldan itibaren artan rekabetten yararlanmak amacıyla yeni idari mekanizmaların sisteme girişi sağlanmıştır. Reformla birlikte ise, işsizlik ve malullük yardımlarının idaresi tek bir kamu kuruluşuna verilmiştir.

- Malullük ile İlgili Ödemeleri Düşürmeye Yönelik Düzenleme (2003)

İşçi Yardımı Programı Kuruluşu, yardım talebi sonrasında, gereksiz malullük başvurularını önlemek amacıyla bu talebi incelemektedir. İnceleme sonucunda işverence hasta işçiye yapılan ücret ödeme döneminin 52 hafta daha uzatılmasına karar verebilecektir. Bu sürenin uzatılmasında işçinin kusuru bulunuyorsa, kurum yardımı devamlı ya da geçici süreli olarak durdurabilecek veya yardımın tamamını ya da bir kısmını ödemeyebilecektir.

- Malullük Sigortasında Önemli Değişiklikler (2003)

Değişiklikler 2003 yılı bütçesinde yer alan uygulamaları da kapsamaktadır. Buna göre işverenin hastalığı halinde işçiye ödediği ücretin dönemi 52 haftadan 104 haftaya çıkarılmıştır. Böylece 1 Ocak 2004'ten sonra hastalanan işçi, 39 haftadan sonra değil de 91 haftadan sonra malullük yardımına başvurabilecektir. İşçi Yardımı Programı Kuruluşu, işçinin işe geri dönmesine yönelik çabayı yetersiz görmesi durumunda, ücret ödeme döneminin 52 hafta daha uzatılmasına karar verebilecektir. Böylece işveren 104 haftaya ilaveten 52 hafta daha ücret ödemesi yapmak zorunda kalacaktır.

1 Ocak 2004 tarihinden sonra malul olan işçiler yeni Malullük Sigortası Kanunu'na göre değerlendirileceklerdir. Eski kanuna tabi olan ve 45 yaşın altında olup malullük aylığı alan kişiler yeni kanuna göre yeniden değerlendirilecektir. Diğer bir ifadeyle malullük değerlendirmesi sonucunda üç farklı olasılıktan söz edilebilecektir:

- İşçi sürekli ve tam iş göremezliği durumunda yeni malullük yardımına hak kazanabilecektir.
- İşçinin kısmi iş göremezliğine karar verilebilecek (%35'ten fazla) ve yeni bir malullük yardımına hak kazanamama durumu olabilecektir. İşveren bu riski, kurumun değerlendirmesini kabul eden özel bir sigorta şirketine, yeniden sigortalatabilecektir.
- İşçinin kısmi iş göremezliğine karar verilebilecektir (%35'ten az). İşçinin ücretinin oransal bir miktarı korunacak, işçi ilave bir tazminat alamayacaktır.

- Malullük ve İşsizlik Yardımları ile İlgili Değişikliklere Yönelik Detaylar (2004)

1 Ocak 2004 itibarıyla yürürlüğe giren yeni Malullük Sigortası Kanunu ile maluller için köklü değişiklikler söz konusu olmuştur. Buna göre aşağıdaki kararlar alınmıştır:

- Malullük durumunun tespiti için sosyal güvenlik hekimleri, işçi uzmanları ve hukuksal yönle ilgilenen uzmanlar görevlendirilmiştir.

- 1 Ocak 2004'ten önce malul sayılanlar ve 55 yaşın altındakiler, malullük yardımlarını eski Kanuna göre alacak, ama diğer kurallar açısından yeni Kanuna tabi olacaklardır.
- Yeni düzenlemeye göre tamamen ve sürekli olarak malul sayılanlara eski maaşlarının %70'i kadar malullük yardımı sağlanmıştır.
- %35 ve daha fazla oranda kısmi iş göremezlik durumu olanlara malullük aylığı verilmeyecektir. Ancak, kısmi maluliyette işe geri dönme düzenlemesi regeling Werkhervatting gedeeltij karbeidson geschikten-WGA) kapsamındadır. Bu kişiler eğer çalışıyorlarsa aylıklarına, çalışmıyorlarsa işsizlik ödeneklerine ek yardım sağlanacaktır.
- Bağımsız çalışanlar için malullük sigortası 1 Ocak 2004'ten itibaren kalkmıştır.
- Son 39 haftada 26 hafta süresince çalışmakta olup işsiz kalanlar ya da son 5 yılda 4 yıl çalışanlar için, çalışma süreleri göz önünde bulundurularak 6 aydan 5 yıla kadar maaş bazlı işsizlik yardımı ödenecektir.

- Yaşam Seyri Planları ve Erken Emeklilik (2005)

Hükümet ve sosyal taraflar arasında Kasım 2004'te birçok önemli konu hakkında karar alınmıştır. Bunlardan biri de erken emekliliğe sağlanan mali teşvikleri ortadan kaldıran hayat süreçli plandır (life-course plan). Buna göre Ocak 2006'dan itibaren 1 Ocak 2005'te 55 yaşını dolduranlar için erken emekliliğe yardımcı olan vergi indirimleri kaldırılmıştır.

- Zorunlu Sağlık Sigortası Yürürlükte (2006)

Hollanda'da ikamet eden tüm insanları kapsayan ve uzun vadede sürdürülebilirlikle hizmette kaliteyi öngören yeni Sağlık Sigortası 2005'te onaylanmıştır. Buna göre, özel sağlık sigortaları ve zorunlu sağlık sigorta sistemleri insanların gelir durumları göz önünde bulundurularak birbirinden ayrılmıştır. Sigortalının daha fazla prim ödemesi, bununla birlikte gelirine göre hizmet alması öngörülmüştür. Sigortalıların gelirlerine göre sisteme prim yatırmaları şarttır. Söz konusu primler ve devlet tarafından karşılanan prim tutarları Ulusal Sağlık Fonu'na yatırılmaktadır.

Yıllık sağlık sigorta paketi yaklaşık olarak kişi başı 1.100 avrodur.

Sigorta şirketlerinin kendilerine hizmet için başvuranları yaşlarından veya geçmişte aldıkları tedaviden dolayı reddetme hakkı bulunmamaktadır. Yeni sistemin 1 Ocak 2006'dan itibaren uygulamaya konması düşünülmüştür.

- Yabancılar için Kısıtlanmış Sosyal Yardım (2006)

Nisan 2006'da ülkede geçici olarak kalmakta olan yabancıları sosyal korumaya alma adına önlemler alınmıştır. Bunlardan biri 1 Ocak 2004'te yürürlüğe girmiş olan İş ve Refah Kanunu'ndaki düzenlemelerdir. Buna göre sosyal yardımlar için yerel yönetimlere yetki verilmiştir. Diğer bir önlem AB vatandaşlarıyla ilgilidir. 1 Mayıs 2006'dan itibaren üç aylığına Hollanda'da kalmalarına izin verilse bile, sosyal yardım talep etmelerine izin verilmeyecektir.

Ayrıca yerel yönetimlerle Göçmenlik ve Vatandaşlık Servisi (INS) arasında koordinasyonun güçlendirilmesi de amaçlanmıştır.

- Yaşam Seyri Planı Uygulaması (2006)

1 Ocak 2006'dan itibaren 1 Ocak 2005'te 55 yaşından küçük olanlar için yaşam seyri planı uygulamaya konmuştur. Söz konusu uygulama ile işçilere ve işverenlere erken emeklilik, eğitim, analık hali gibi durumlarda prim borcu ödenmemesi riskine karşı koruma sağlamak üzere %12'ye varan vergi avantajı hakkı sağlanmıştır.

Yaşam seyri planına katılmak isteyen işçilerin, 1 Temmuz 2006'ya kadar, 4 yıl için yılda azami 613 avroluk vergi muafiyeti sağlayan Spaarloon Regeling (Tasarruf Planı)'den ayrılması gerekmektedir.

- Fon Yetersizliği Yaşayan Emeklilik Fonlarına Verilen İyileşme Süreci Uzatıldı (2009)

Hollanda hükümeti 20 Şubat'ta fon yetersizliği yaşayan emeklilik fonlarına iyileşme süresini 3 ila 5 yıl arası bir süreci kapsayacak şekilde uzatmıştır. Mevzuata göre yetersiz fonlarla ilgili olarak, söz konusu fonların finansal dengesini sağlamakla görevli olan De Nederlandsche Bank (DNB) hızla düşmekte olan fon oranlarını asgari ortalama %105 olarak saptamıştır. 2007 yılı sonunda bu oran ortalama %144 olmuştur.

2.12. İrlanda

- Çiftçi Yardımı Sisteminin Kurulması (2000)

Söz konusu sistem, düşük gelirli çiftçilere, gelir testi doğrultusunda ve belli koşullar altında, gelir desteği sağlamak amacıyla kurulmuştur.

- Kamu Çalışanlarının Emeklilikleri Hakkında Reform (2004)

Hükümet, Kamu Sektörü Emeklilik Komisyonunun tavsiyelerini içeren raporu baz alarak, kamu hizmetine ilk kez 2004'te girecekleri etkileyecek şekilde birtakım düzen-

lemeler yapmıştır. Bu kapsamda, emeklilik yaşı 65 yaşa yükseltilmiştir. Ayrıca, zorunlu emeklilik yaşı olan, 65 yaş sınırı kaldırılmıştır. Yine 2004'ten itibaren uygulanmak üzere, milletvekilleri ile seçim veya atama yoluyla devlet memuru olanlar için de asgari emeklilik yaşı 65 yaş olarak belirlenmiştir. Aynı koşullar geçerli olmak üzere, polisler ve gardiyanlarda da asgari emeklilik yaşı 55 yaş olarak belirlenmiştir. Ayrıca daha sonra çıkarılan kanunlar ile bütçenin uzun vadede sürdürülebilirliğini sağlamak için, erken emeklilik maliyetlerini azaltmak adına, 50–55 yaş arası erken emekli olanlara, aktüeryal olarak yapmış oldukları katkıyla orantılı olarak azaltılmış emeklilik faydalarının sunulması öngörülmüştür.

- Yardımların Geliştirilmesi ve Yaşlılık Aylığının Modernizasyonu (2006)

Hükümet tarafından açıklanan pakete göre, yaşlılar için destekleyici ve geliştirici reformlar yapılacaktır. Bu kapsamda, Primli Yaşlılık Aylığının adı Devlet Emeklilik Aylığı (Primli); Primsiz Yaşlılık Aylığının adı Devlet Emeklilik Aylığı (Primsiz) olarak değiştirilmiştir. Daha önce birçok kalemde yapılan ödemeler, yeni program altında tek çatıda birleştirilmiş ve sağlanan yardımlarda iyileştirmeye gidilmiştir. Ayrıca işsizlik desteği ve işsizlik yardımları da iş arayan desteği ve iş arayan yardımları olarak değiştirilmiştir.

- Emeklilik Sistemine Otomatik Kayıt (2010)

İrlanda emeklilik sistemi, demografik yapının değişimi ve global finansal krizin etkisiyle birçok zorlukla karşı karşıya kalmıştır. 2050 yılında emeklilik giderlerinin bugünkünün 3 katı olacağı hesaplanmaktadır. Bu zorlukları aşmak adına yapılan düzenlemeye göre 2014 yılından geçerli olmak üzere 22 yaş üzeri, geliri belli bir eşiği aşan işçiler otomatik olarak yeni tamamlayıcı sisteme dahil olacaklardır. Bu sistemde kesinti oranı yıllık maaşın %4'ü olarak belirlenmiştir.

- Ulusal Emeklilik Çerçevesi (2010)

İrlanda emeklilik sistemini, geleceğe yönelik olarak, sağlam bir yapıya kavuşturmak adına, Ulusal Emeklilik Çerçevesi Mart ayında yayınlanmıştır. Yayımlanan çerçeve raporun ana unsurları şunlardır:

- Emeklilik yaşı aşamalı olarak, 66'dan 2021'de 67'ye, 2028'de 68'e yükseltilmiştir.
- Primli emeklilik sitemi temel emeklilik sistemi olarak kalmaya devam edecek ve aylık bağlama oranı, ortalama gelirin %35'ine denk gelecek şekilde sürdürülecektir.
- 2014 yılından itibaren geçerli olmak üzere 22 yaş üzeri, geliri belli bir eşiği aşan işçilerin otomatik olarak yeni tamamlayıcı emeklilik sisteme dahil olması öngörülmüştür.

Kamu hizmetine ilk kez 2010'da gireceklerden başlayacak şekilde, emeklilik maaşlarının hesaplanmasında, kişilerin son aldıkları ücret ve çalıştıkları yıllar boyunca elde ettikleri ortalama gelirleri üzerinden emeklilik aylığı bağlanması sistemi benimsenmiştir. Emeklilik yaşında da alt sınır 66, üst sınır 70 olarak belirlenmiştir.

- Emeklilik Giderlerini Azaltmak için Önlemler (2011)

Gelecekteki emeklilik giderlerini azaltmak ve ekonomiyi canlandırmak için İrlanda Hükümeti tarafından iki kanun yürürlüğe konmuştur. Bu kanunlardan ilki, emeklilik sistemindeki temel emeklilik maaşında birçok değişiklik getirirken (emeklilik yaşının artırılması da dahil), ikincisi, mesleki emeklilik sistemindeki varlıklara 0,6'lık yeni maliyet getirmiştir. Mesleki emeklilik fonlarından yapılacak bu kesintinin, işsizliğin azaltılması amacıyla kullanılması planlanmaktadır. Bu kapsamda, eğitimler ve finansal destek verilecektir.

2.13. İspanya

- Analık Halinin Özel Durum Olarak Kabul Edilmesi (1996)

1 Ocak 1995'ten bu yana analık özel bir durum olarak kabul edilmektedir. Bunun öncesinde analık, geçici iş göremezlik hali olarak kabul edilmekteydi.

- Yaşlılık, Malullük, Dul ve Yetim Aylıkları ile Aile Yardımları: Yardım Miktarlarının Yükseltilmesi (2001)

Sosyal güvenlik aylıkları, 2000 yılı için %2 oranında artırılmıştır.

- Özürlülerin Emeklilik Yaş Sınırının Düşürülmesi (2004)

Normal emeklilik yaşı olan 65 yaş sınırı; %65 ya da daha fazla özürlülük durumu olan vatandaşlar için azaltılabilmektedir. Bu emeklilik yaşının azaltılabilmesi imkanı, sadece genel sosyal güvenlik çerçevesindeki kişiler için değil, aynı zamanda tarım işçileri ile küçük çiftçiler, denizciler ve maden işçileri için de geçerli olabilmektedir.

- Dul ve Yetim Aylığında Değişiklikler ve Göçmen İstihdamı Kapsamının Genişletilmesi (2005)

Ölen sigortalının dul kalan eşinin almış olduğu aylığın miktarında artış yapılmış ve dul ve yetim aylığı tutarına uygulanan küresel üst limitte de değişikliği gidilmiştir.

Hükümet, yerleşme izni bulunmayan fakat İspanya'da en az 6 aydır yaşadığını kanıtlayan göçmen işçilerin kayıt altına alınmasını hedeflemektedir. Altı aylık bir çalışma

sözleşmesi olan ve bir yıllık oturma/çalışma izni başvurusunda bulunan göçmen işçilere üç aylık izin verilmektedir.

- Emekli Aylıkları ile İlgili Reformun Kabulü (2008)

Yeni kanun, 2008 yılının başında yürürlüğe girmiştir. Reformla gelen temel değişiklikler şunlardır:

- Tam emekli aylığına hak kazanmak için gerekli olan asgari prim ödeme süresi 12 yıl 6 aydan 15 yıla yükseltilmiştir.
- Emekli aylığı oranı; 65 yaş üstü olup çalışan yaşlılar için %2 oranında, aynı şekilde 65 yaş üstü olup çalışan ve ayrıca 40 yıl prim ödemesi bulunan yaşlılar için ise %3 oranında artmıştır.
- Erken emeklilik şartları daha da katı hale getirilmiştir. Asgari erken emeklilik yaşı 61'e ve asgari prim ödeme süresi 30 yıla çıkarılmıştır. Aynı şartlar, kısmi emeklilik için de geçerli kılınmıştır.
- Tehlikeli koşullarda çalışanlar için asgari emeklilik yaşı 52 olarak belirlenmiştir. Ödenmesi gereken prim oranları ise işin çeşidine göre belirlenecektir.

- İşsizler için Sosyal Güvenlik Kapsamının Genişletilmesi (2009)

İspanya, prim ödeme sayısına bağlı olarak, 720 güne kadar yararlanma sağlayan, sağlam bir işsizlik sigortası çerçevesine sahiptir. Ancak kriz, İspanya işgücü piyasasında büyük bir etki yaratmıştır. 2009'un üçüncü çeyreğinde İspanya'da, 4.123.000 işsiz insan bulunmaktaydı ve bu da toplam nüfusun %17,9'una tekabül etmekteydi. Yeni programa göre yardım miktarı altı aya kadar 421,79 avro olarak belirlenmiştir ve istihdamın güçlendirilmesi amacıyla tedbirler alınmaktadır.

- Yeni Sosyal Güvenlik Kanunu (2011)

İspanya'nın yeni sosyal güvenlik kanunu, 1 Ağustos 2011 yılında kabul edilmiştir. Bu kanun; emeklilik yaş sınırını yükseltmekte, emeklilik aylığına hak kazanmak için ödenmesi gereken prim yıl sayısını artırmakta ve emeklilik yaşı geçen işçilerin işgücü piyasasında kalması için teşviklerde bulunmaktadır. Kanun maddelerinin büyük çoğunluğunun, kademeli olarak 2013 yılının başında uygulanmaya başlaması planlanmaktadır. Bu reform, devlet açıklarını azaltmak için tasarruf önlemleri içermektedir.

2.14. İsveç

- Emeklilik Reformu (1995)

Sistemin genel özellikleri:

- Emeklilik sistemi, nüfusun tamamını yaşlılıkta güvenli bir gelir düzeyine kavuşturmayı temin etmektedir. Sistem uzun süreli hastalıkları ve malullük yardımlarını da kapsamaktadır.
- Sistem yaşam boyu kazanç üzerine temellendirilmiştir. Bu aylıklar istihdam ve iş faaliyetlerini, hastalık yardımlarını, aile yardımlarını ve diğer sosyal güvenlik yardımlarını kapsamaktadır.
- Esnek emeklilik yaşı aktüeryal bazda 61'dir.
- Temel bir güvenlik sitemi bulunmaktadır. Herhangi bir sebeple çalışamayan kişiler, asgari aylıkla güvence altına alınmaktadır.
- Yeni Emeklilik sistemi sağlam ve kararlıdır ve demografik değişimleri tolere edebilecek durumdadır.
- Yeni emeklilik sistemi şeffaftır. Kuralların anlaşılması kolaydır. Kişilerin emekliliklerini tahmin etmeleri kolaydır.

Yeni emeklilik sistemi hem birey için mali açıdan yararlı hem de toplum için ekonomik anlamda sürdürülebilir tasarrufu teşvik eden bir sistemdir.

- Meclis Tarafından Kabul Edilen Emeklilik Reform Tasarısı (1998)

Yeni sistemin özellikleri aşağıda belirtildiği şekildedir.

- Emeklilik sistemi tüm nüfusu garanti kapsamına almaktadır.
- Uzun dönem hastalık ve malullük durumlarında yaşlılık aylığı sağlamaktadır.
- Yeni sistem sosyal güvenlik ofisleri tarafından yerine getirilecek ve herkesin katılımı zorunlu tutulacaktır.

Aylıklar temelde, yaşam boyu gelirlere bağlıdır. Bu aylıklar istihdam ve iş faaliyetlerini, hastalık yardımlarını, aile yardımlarını ve diğer sosyal güvenlik yardımlarını kapsamaktadır. Primlerin, sosyal güvenlik primleri üzerinden ödenmesi gerekmektedir.

- Diş Bakım Sigortasında Reform (1999)

İsveç'te Ocak 1999'da diş bakımı sigortasında önemli bir değişiklik yapılmıştır. Bu değişiklik, 1974'te ulusal diş bakım planı yürürlüğe girdiğinden beri ilk büyük değişikliktir.

Sigortalılar, Ulusal Diş Servisinden 20 yaşını geçene kadar, ücretsiz diş tedavisinden yararlanabilmektedirler. Yeni sistemle devlet, artık diş bakımı tedavisi için gerekli ekipmanları içeren dişçilerin, uyacağı fiyat düzenlemesi yapmamaktadır. Tedavi sağlayıcılar şimdi hastalarına istedikleri masrafı yüklemekte serbesttirler. Onlar, şimdi hastanın ortak ödemesini belirlemektedirler. Yeni sistem diş tedavisini, temel diş tedavisi (check- up, dolgu, kök tedavisi ve acil tedavi), protetik ve ortodontik tedavi olarak ayırmaktadır.

Temel diş bakımı uygulandığında Sosyal Sigorta Kurumu sabit bir katkı ödeyecektir (devlet tarafından tespit edilir). Temel diş tedavisinde, aynı zamanda, üyelik sistemi geçerli olup temel diş tedavisi için tespit edilen ücret, 2 yıl içinde ödenebilmektedir. Temel tedavi ve üstü için devlet, üst limitleri belirlemiştir. Bu sayede devletin ödeyeceği katkı paylarının maliyetleri sınırlandırılmıştır. Temel miktar, katkı payı kısıtlamasının düşürülmesi ile bulunmaktadır. Katkı payı kısıtlaması protetik ve ortodontik tedavilerinde uygulanmamaktadır. Diş tedavisi kapsamlı, zor ve masraflı ise tedavi sağlayıcının, tedaviye başlamadan önce Sosyal Güvenlik Ofisine danışması gerekmektedir. Hastalık, malullükten dolayı ortalama diş tedavisinden daha fazla bir tedavi gerektiriyorsa temel diş tedavisi için ödenen katkı ikiye katlanmaktadır. Bahsedilen devlet katkılarından faydalanmak ve diş tedavisinden yararlanmak için yaş sınırı 65’tir.

- Yeni Malullük Düzenlemelerinin Yürürlüğe Girmesi (2004)

Daha önceden malullük aylığı ile yaşlılık aylığı arasında bir bağ bulunmaktadır. Ancak, yaşlılık aylığı yeniden düzenlenmiş ve malullük ile bağ kurulması imkânı kalmamıştır. Bu aşamada, malullük aylığının daha çok hastalık sigortası ile bağlantısı olmakta ve malullük aylığı gelir kaybı ile doğrudan ilişkilendirilmektedir. Yeni düzenlemelere göre malullük aylığı 30 yaşın altında veya 30 yaşın üstünde olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. 30 yaşın üstünde kişiler, hastalık yardımı veya geçici hastalık yardımı, 30 yaşın altındakiler ise aktif yardım alacaklardır. Aktif yardım alma döneminde, çalışana aktif yardım ödenecektir; ancak sosyal güvenlik ofisi, çalışanın rehabilitasyonunu sağlamak veya işine geri dönmesi veya hayat kalitesinin sağlanması için faaliyetlerde bulunmak zorundadır.

- Sosyal Sigortanın Yönetimi için Yeni Bir Kamu İdaresi (2004)

Sosyal sigorta şimdi Ulusal Sosyal Sigorta Kurulu (RFV) sorumluluğundadır ve merkezi yönetim ajansı ve onun 21 bölgesel sosyal sigorta ofisinden oluşmaktadır. Bu ofislerin her biri; bağımsız yargı yapısına sahip, kamu hukukuna tabi ve kendi komitesine haizdir. Bu yönetim yapısı 50 yıl önceki, ilk zorunlu hastalık sigortası planına dayanmaktadır.

- Mesleki Emeklilik Düzenlemelerinin Modernize Edilmesi (2005)

Hükümet, mesleki emeklilik ile ilgili parlamentoya bir tasarı sunmuştur. Bu tasarı; mesleki emekliliği, emeklilik kuruluşlarını ve mesleki emeklilik yaşam sigortası şirketlerini kapsamaktadır. Bu tasarı ile devlet, kurumların ihtiyatlı bir şekilde yatırım yapmalarını önermektedir. Tasarı aynı zamanda, Finansal Denetleme Kurumunu emeklilik kurumlarının finansal denetiminden sorumlu yaparak sorumlulukları genişletmektedir.

- Hastalık Yardımlarının İşverenle Ortak Finansmanı (2005)

İsveç'te işverenler, hasta çalışanlarının yokluğunda (2. günden 14. güne kadar) hastalık maaşlarının ödenmesinden sorumludur. 15. günden itibaren sosyal sigorta ofisi, hastalık maaşını hastalığın devam ettiği dönem içinde veya hastalık maaşının malullük aylığına dönüşmesine kadar ödeme yapacaktır.

- Aile Yardımının Artırılması (2006)

Aile nakit yardımı, çocuklara bakmak için evde kalan ebeveynler için oluşturulmuştur. Aile yardımı 2002 yılında veya daha sonra doğan çocuklar için 480 gün, 2002'den önce doğanlar için 450 gün yardım olarak ödenmektedir. Ebeveyn yardımı, gün olarak eşit şekilde anne baba arasında bölünmektedir. Fakat anne veya baba, bu hakkını diğer eşine bırakabilecektir.

- Tanımlanmış Yardım Planının Tanımlanmış Prim Planını ile Yer Değiştirmesi Anlaşması (2006)

İşverenler ve sendikalar arasında, özel sektör işçileri için yeni bir tamamlayıcı emeklilik planı üzerinde anlaşma sağlanmıştır. 31 Aralık 2006'dan sonra İsveç İşletmeler Konfederasyonu'na kaydolan işverenler veya 25 Nisan 2006'dan sonra ITP toplu sözleşmesine dahil olanlar, ilgili sendikalar tarafından onaylanan ITP prim planına geçebileceklerdir. ITP mesleki emeklilik planının amacı, İsveç'te emeklilik hakkını tamamlamaktır. Bu plan emeklilik, malullük ve ölüm yardımını sağlamaktadır.

- Tartışmalı İşsizlik Reformları Uygulanmıştır (2007)

Yeni merkez sağ hükümeti, 2006 yılında seçildikten sonra önemli reformları hayata geçirmiştir. İşsizlik sigortasını da içine alan reform paketi, işsiz kişilere ödenen yardımları azaltırken işsizlik sigortası primini artırmıştır.

- 2009' da İşsizlik Sigortasının Zorunlu Duruma Gelmesi (2008)

İsveç hükümeti, Temmuz 2009'dan itibaren bütün çalışanlar için zorunlu işsizlik sigortası uygulayacaktır.

- Zorunlu Bireysel Emeklilik Prim Hesaplarında Değişiklikler (2010)

1 Mayıs'ta İsveç'in zorunlu bireysel emeklilik prim hesaplarını yöneten AP7, prim seçimi ve geçerli fonları düşük maliyetli kaynaklar ve sabit gelir fonları ile değiştirmiştir. Şu an ki hesapla, tasarruf sahipleri -feshedilmiş fonlar, eski olağan fon içinde yaklaşık 2,6 milyon katılımcı ve prim seçimi fonu içinde yaklaşık 100.000 katılımcı- hesap bakiyeleri ile otomatik olarak yeni hükümetin geçerli fonuna transfer edilmiştir. Buna ek olarak yeni kanunlara göre, yatırımları onaylanan fonlara aktarıldığı için bütün prim emeklilik hesap sahipleri, yönetim ücreti altında bir ücret ödeyecektir.

Aktif yatırımcılar, AP7 tarafından yönetilen yeni fon sisteminin, devletin düşük maliyetli özel sektör yatırım seçeneklerine alternatif olduğunu belirtmiştir. Bir katılımcı her biri farklı risk düzeyinde 3 ayrı portföy (düşük, orta ve yüksek) seçebilecektir. Bir önceki yürürlükteki fon, seçim şansı vermeyen ve küresel bir paylaşım fonu tarafından işletilen, her yaş için eşit riske sahip bir fondu. Aktif yatırımcılar, fonu, yatırım seçeneği olarak seçemiyorlardı ve fondan bir kez ayrıldıkları zaman geri dönemiyorlardı. Yeni düzenlemeler ile yatırım seçeneğini seçmeyen kişilerin primleri, 55 yaşına ulaşana kadar %100 hisse senedine yatırılabilecektir.

- Tavsiye Edilen İsveç Emeklilik Koruma Fonlarının Birleşimi (2010)

30 Kasım'da kamuoyuna açıklanan bir raporda Maliye Bakanlığı'nın da içinde olduğu bir bağımsız komite ölçek ekonomisinden faydalanmak, geri dönüşleri geliştirmek için İsveç emeklilik koruma fonunun birleştirilmesini önermiştir.

2.15. İtalya

İtalya'da uzun vadeli sigorta kolları ile ilgili ilk kanun, 1919 yılında kabul edilmiştir. Daha sonra, 1952 yılında ve 1995 yılında bu sigorta kollarına giren aylıklar için köklü reformlar yapılmıştır. Analık sigortası, 1912 yılında çıkarılan kanun ile, hastalık sigortası ise 1943 yılında çıkarılan kanun ile uygulanmaya başlamıştır. İş kazası ile ilgili ilk kanun ise oldukça eski bir kanun olup 1898 yılında kabul edilmiştir. Buna ek olarak, 1965 yılında iş kazası sigortası ile ilgili kanun, 1999 yılında ev kazaları ile ilgili kanun, 2000 yılında malullük aylığı ve kazalar ile ilgili kanun ve 2008 yılında sanayide ve tarımda meslek hastalıkları ile ilgili kanun kabul edilmiştir. İşsizlik sigortası ile ilgili ilk kanunlar 1919 ve 1945 tarihlidir. Aile yardımları ise 1937 yılında sigorta kollarına dahil olmuştur.

- Emeklilik Aylıklarının Nakdi Ödenmesi (1997)

1997 yılında, İtalya hükümeti, 1997 Maliye Kanunu'nun bir yönetmeliğini iptal etmeye karar vermiştir. Böylece, emeklilik aylıkları artık nakit olarak ödenecektir. Ödemelerin nakdi yapılmasının, yönetimsel prosedürü (bürokrasiyi) azaltacağı öngörülmektedir.

- Kamu Hizmet Çalışanları için Malullük Aylığı (1997)

Aynı yıl, malullük aylığında suiistimal olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle Ulusal Sosyal Sigorta Kurumu veya Ulusal İş Kazası Sigorta Kurumu tarafından aylıkları ödenen 16.000 kişinin aylıklarına el konulmuştur. Bunun yanı sıra, aynı sigorta kolunda kapsam genişlemesi yapılmış ve 1 Ocak 1996'ya kadarki süreyi de kapsamak üzere yerel veya merkezi düzeyde çalışan kamu hizmet çalışanları da, malullük durumlarının (iş göremezlikleri) işleri ile ilgili olmaması koşuluyla kapsama alınmışlardır.

- İşe Gidiş ve İşten Dönüşlerde Koruma (1997)

İş kazası sigortası, çalışanların işe giderken ve işten dönerken yolda geçirdikleri süreleri de kapsama almıştır.

- Aile Sorumlulukları için İşçilerin Çalışma Hayatında Esnekliğin Artırılması (1997)

İşçilerin sosyal hayatları ve aile hayatları içinde sahip oldukları sorumluluklarını yerine getirebilmeleri konusunda esneklik sağlamak amacıyla, İtalya hükümeti bir kanun tasarısı hazırlamıştır.

- Sosyal Kredi Kartı (1998)

1998 yılında, sosyal refah yardımlarından yararlanmak isteyenlere "sosyal kredi kartı" (social credit card) verilmesi gündeme gelmiştir. Maliye Bakanlığının öncülüğünde yürütülen projeye göre kart; kişinin geliri, malvarlığı, faiz kazançları gibi bilgileri de içerecek ve yardımlar bu bilgilere göre tahsis edilecektir. Ayrıca bu kartın sosyal refah yardımlarının istismarının önüne geçeceği beklenmektedir.

- Sosyal Refah Sistemi Reformu için Kanun Tasarısı (1998)

Aynı yıl hazırlanan kanun taslağına göre, malullük aylığının kaldırılarak yerine "asgari geçim" (minimum livelihood) kavramının kullanılması ve yiyecek, giysi, kira gibi nakdi yardımlar yerine "yardım makbuzu" verilmesi gündeme gelmiştir.

- Zorunlu İş Kazası Sigortasının Kapsamının Genişlemesi (2000)

2000 yılında yapılan değişikliğe göre, zorunlu iş kazası sigortasının kapsamı; yöneticileri, avukatları, doktorları, muhasebecileri, denetmenleri, bilgisayar programcılarını ve şirket şoförlerini kapsayacak şekilde genişletilmiştir.

- Yarı Zamanlı Çalışma Reformu (2000)

Ayrıca, yarı zamanlı çalışma ile ilgili uzun zamandır tartışılan durumlar üzerinde İtalya hükümeti düzenleme yaparak, yarı zamanlı çalışanların haklarını, tam zamanlı çalışanlar ile eşitlemiştir.

- Yaşlı İşçilerin Çalışmasının Teşviki için Katkı Paylarının Düzenlenmesi (2001)

1 Nisan 2001 tarihinden itibaren, asgari emeklilik koşullarını sağlayan ve emekliliğini en az iki yıl erteleyen yaşlı özel sektör işçileri ve bunların işverenleri uzun vadeli sigorta primlerini ödemeyeceklerdir.

- Devlet Emeklilik Aylığı Sistemi Reformu (2001)

1995 tarihli devlet emeklilik aylığı sistemi reformu, yeniden gözden geçirilmiş ve bu reformda bazı değişiklikler yapılmıştır. Böylece, 1993 yılından sonra emeklilik aylığını hak eden çalışanlar vergi indiriminden yararlanabileceklerdir.

- İşsizlere Daha Çok Destek (2001)

Başka bir düzenlemeyle işsizlik aylığının oranı yükseltilmiş ve süresi uzatılmıştır.

- Yarı-Bağımsız Kadın Çalışanlar için Aile Yardımı (2002)

2002 yılında yarı-bağımsız kadın çalışanlar (quasi-employed female workers) (koordineli ve sürekli olmak üzere bir işverenle birlikte serbest olarak çalışan, ancak işçi kapsamına girmeyen kişiler), analık yardımı kapsamına alınmıştır.

- Emeklilik Aylıklarının Düzenlenmesi ve Hesaplanması Metodunda Değişiklik (2002)

Emeklilik aylıklarının düzenlenmesi ve hesaplanması metodunda da değişiklik yapılmıştır. 493 sayılı kanun kapsamında, 18 ila 65 yaş arasında olup sadece evden yapılan işle meşgul olan (domestic work) ve işçi olmayan kişiler de Ulusal İş Kazası Sigorta Kurumu kapsamında sayılmıştır. Düşük gelirli bu kişilerin masrafları ve sigorta primleri devlet tarafından karşılanacaktır.

- Tarım İşçileri Katkı Paylarında Artış (2002)

Tarım işçilerinin payına düşen iş kazası ve hastalık sigortası prim oranlarında artış yapılmıştır.

- Emeklilik Aylığı Reformu (2004)

2004 yılında yapılan kanun değişikliği ile emeklilik aylıklarında reform yapılması amaçlanmıştır. Buna göre, kıdemli emeklilik aylığı ile erken emekli olabilme durumunun önlenmesi, tamamlayıcı emeklilik aylıkları fonlarının finansmanı için yeni yolların oluşturulması ve emeklilik yaşına kadar kişilerin çalışmasının teşvik edilmesi hedeflenmiştir.

- Emeklilik Aylığı Yaş Sınırı Düzenlemesi (2004)

Yaşlılık ve kıdemli emeklilik aylığı hak kazanım koşullarından olan yaş sınırı ile ilgili düzenleme yapılmıştır.

- Emeklilik Yaşının Yükseltilmesi (2010)

2010 yılında emeklilik yaşı ile ilgili tekrar düzenleme söz konusu olmuştur. 2050 yılına kadar emeklilik yaşlarının, 3 yıl artırılması düşünülmektedir. Böylece, tüm devlet memurları ve özel sektörde çalışan erkek işçiler için emeklilik yaşı 65'ten 68 yıl 4 aya, özel sektörde çalışan kadınlar için 60'tan 63 yıl 5 aya yükseltilmektedir.

- Üç Kanun Değişikliği (2011)

2011 yılı boyunca, İtalyan emeklilik aylığı sisteminde üç önemli kanun değişikliği olmuştur. Bu değişiklikler şu şekilde özetlenebilir:

- Kavramsal Tanımlanmış Katkı Programı (NDC), Tanımlanmış Yardım rejimi (Defined Benefitregime) altında olan ve daha önce tamamen NDC dışında tutulan işçiler için de uygulanır hale getirilmiştir.
- Özel sektörde çalışan kadınların (aynı zamanda kamu sektöründe çalışan kadınların da) kanuni emeklilik yaşı, 2018 yılına kadar erkeklerin emeklilik yaşı ile eşitlenecektir.
- Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların ödedikleri katkı payı oranı, kademeli olarak 2011 yılında %20 olan orandan 2018 yılında %24 oranına yükseltilecektir.
- Yaş ve katkı payının birleştirilmesi yoluyla erken emeklilik hakkı, tüm sigorta kollarında feshedilmiştir.

2.16. Letonya

- Yaşlılık Aylığı Reformu (1996)

Yaşlılık aylığı ile ilgili yeni bir kanun kabul edilmiştir. Bu yeni kanun ile kadınlarda emeklilik yaşı değiştirilmiş, malullük ve dul-yetim aylıkları ile ilgili değişiklikler yapılmıştır. Bu kapsamda, daha önce uygulanan erkekler için 60 ve kadınlar için 55 olan emeklilik yaşı, yapılan değişikliklerle erkekler ve kadınlar için 60 yaşa yükseltilmiştir. Emekli olabilmek için erkelerde 25, kadınlarda 20 yıl olan sigortalılık süresi ise erkekler ve kadınlar için 10 yıla düşürülmüştür.

Ayrıca, bu aylıkların hesaplama yöntemleri ile ilgili değişiklikler yapılmıştır. Bu bağlamda, hesaplanacak yaşlılık aylığı, aktüeryal bir temellendirmeyle hesaplanacaktır. Kişinin ödemiş olduğu primler, kişinin "Yaşlılık Aylığı için Anapara"sını oluşturacaktır. Yaşlılık aylığı miktarı, kişinin yaşlılık aylığı için anaparasının yıllık sermaye artış oranı ve kişiye tahmini olarak aylık bağlanma zamanı dikkate alınarak belirlenecektir. Belirlenen bu miktar, devlet sosyal yardım aylığından daha küçük olamayacaktır. Yaşlılık aylığı anapara miktarı; özürlü sigortalılar, 5 ya da daha fazla çocuk büyütmüş olan kadınlar, görme özürlü kişiler, tehlikeli ya da ağır işlerde çalışmış olanlar ve daha önceki rejimden dolayı politik olarak baskı görmüş kişiler için normalden daha yüksek bir oranda belirlenecektir.

- Yeni İstihdam Fonu'nun kurulması (1996)

Zorunlu İşsizlik sigortası sistemi kurulmuştur. Bu kapsamda kanun ile "Yeni İstihdam Fonu" oluşturulmuş ve devlet sosyal güvenlik sisteminden bağışık olarak bir kurul yönetiminde olması düzenlenmiştir. Yeni İstihdam Fonu'nu; işçi ve işverenlerin ödediği primler, devletin ve yerel yönetimlerin yaptıkları katkılar, gerçek ve tüzel kişilerin yaptıkları bağışlar, ülke dışındaki fonlardan yapılan ödemeler, devlet ve yerel yönetim özelleştirme fonundan yapılan ödemeler ve idari para cezaları oluşturmaktadır.

Primler, Devlet Sosyal Güvenlik Fonu tarafından toplanıp Yeni İstihdam Fonu'na aktarılacaktır. Fon, işsizlik kapsamında yapılacak yardımlara, eğitimlere ve kurulacak bir sigorta ihtiyat fonuna kaynak teşkil edecektir. Fonun ilerleyen zamanlarda yetersiz kalması durumunda ihtiyat fonundan faydalanılacaktır. Fondan yapılacak ödemeler, kişilerin daha önce fona prim ödeyip ödemediği de göz önüne alınarak asgari ücretin %70'i ile %90'ı arasında belirlenecektir.

- Yeni İş Kazası ve Meslek Hastalıkları Sigortasının Kurulması (1996)

Refah Bakanlığı'nın gözetiminde, bağımsız devlet sosyal sigorta fonu olarak yapılanmış yeni bir iş kazası fonu oluşturulmuştur. Yeni sistemin işveren tarafından ödenen sigorta primleri vasıtasıyla finanse edilmesi öngörülmüştür. Bu primler, iş kazası fonunun belirleyeceği tehlike seviyelerine göre düzenlenecektir. Ayrıca, yardım alma koşullarında da bazı değişiklikler yapılmıştır. Yapılacak yardım miktarları, uzun zamanlı olarak ortaya çıkabilecek çalışma kapasitesi kayıplarına göre değişiklik gösterecektir. Fondan ölüm yardımı ve destekten yoksun kalma tazminatı verilmesi de öngörülmüştür. Son olarak fon, iş kazası açısından önleyici ölçütlerin geliştirilmesinde ve çalışma koşullarının iyileştirilmesinde de kullanılacaktır.

- Emeklilik Yaşının Artırılması (2000)

Yapılan kanuni düzenleme ile emeklilik yaşının Ocak 2000'den itibaren aşamalı bir şekilde kadınlar ve erkekler için 62 yaş olması öngörülmüştür.

- Üçüncü Sütun Yaşlılık Aylığı Sistemi Kurulmasında İlerlemeler Kaydedilmesi (2001)

Üçüncü sütun yaşlılık aylığı sistemi, Temmuz 1998 yılında özel aylıklar için yapılan tasarruflarla ilgili koşulları düzenleyen kanun kabul edildiği zaman kurulmuştur. Bu kanuna dayanarak 4 tane özel aylık fonu kurulmuştur. Yapılan düzenlemelerle, zorunlu devlet aylığı sistemine ödenen primler, birinci ve ikinci sütun sistemler arasında dağıtılacaktır. Temmuz 2001'den itibaren toplanan primlerin %2'si ikinci sütunda yer alan aylık fonuna gidecektir. Bu miktar, 2010 yılında %10'a yükseltilecektir.

Bu yeni sistemin sadece 30 yaş altı kişilere uygulanması öngörülmüştür. 30–49 yaş arasındaki kişiler için ikinci sütun sisteme katılım yapmaları gönüllü bir şekilde Devlet Sosyal Sigorta Kurumu'na başvurmaları ile olmaktadır. İkinci sütun sisteme katılan kişiler fon yöneticisini seçme ve değiştirme hakkına sahiptir. Ulusal Sosyal Güvenlik Ofisi sistemin gözetimini yapar ve fon yöneticilerini onaylar.

2.17. Litvanya

- İhtiyaç Sahibi Ailelere Gelir Desteği (1995)

1 Ocak 1995'ten itibaren asgari yaşam standardının altında olan ailelere özel bir yardım verilmektedir. Yardım miktarı aile içindeki bireylerin ortalama geliri ile devlet tarafından belirlenen asgari gelir düzeyi arasındaki farkın %90'ı kadardır.

- Hastalık Sigortası Kanunu Yürürlüğe Girmiştir (1996)

Litvanya Parlamentosu kamu sağlık sistemini dizayn edecek hastalık sigortasını düzenleyen kanunu meclisten geçirmiştir. Bu kanun, ödül hükümlerini kapsamakta ve bireylerin gönüllü ek sigorta yaptırmasına olanak sağlamaktayken sigorta kapsamı için genel bir kanuni yükümlülük belirlemektedir.

- Yeni Sağlık Sigortası Planı (1997)

Yeni sistem olan zorunlu sağlık sigortası Litvanya'da uygulanmaya başlanılacaktır. Yeni programı yönetmek için ayrı bir sağlık sigortası fonu oluşturulacaktır. Fon daha önce devlet ve yerel bütçelerden finanse edilen sağlık hizmetlerinin yanı sıra sosyal sigorta fonuna ödenen hasta tazminat ödeme sorumluluğunu da devralacaktır.

- Emeklilik Yaşında Artış (1997)

1995 yılında yürürlüğe giren yeni kanuna göre erkekler ve kadınlar için azami çalışma yaşı sırasıyla yıllık 2 ve 4 aylık olarak artırılmıştır. 2010'a kadar emeklilik yaşı erkeklerde 62,5, kadınlarda 60 yaş olacaktır (Bu yeni kanundan önce çalışma yaşı erkeklerde 16–59, kadınlarda 16–54'tür).

- Ölüm Aylığında Değişiklikler (1998)

1 Temmuz 1997'den itibaren ölüm aylığı, 1 Ocak 1995'ten önce ölenler için ödenebilecektir. Geride kalan hak sahipleri, tercihlerine göre, ister "aile reisinin kaybı" emeklilik aylığını almaya devam edebilecek isterse ölüm aylığına geçebileceklerdir.

1 Ocak 1995'ten sonra ölenler için ölüm aylığı değiştirilmiştir. Buna göre eşlere ödenen aylık oranı; merhumun toplam gelirinin %50'sinden %20'sine düşürülmüştür. Buna ek olarak merhumun gelirinin %100'ünü aşmamak şartıyla merhumun gelirinin %25'i her bir çocuğa ödenecektir.

- Hastalık ve Analık Sosyal Sigortalar Kanunu Hayata Geçirilmiştir (2002)

Bu kanun analık ve hastalık sigortasına hak kazananları belirlemekte ve yardımların hesaplanma ve ödenme şeklini açıklamaktadır. Hastalık ve analık sigortası kanununa göre aşağıdaki kişilerin bu kanun kapsamına alınması zorunludur:

- Ücret ve maaş alanlar, bir hizmet akdine tabi çalışanlar, seçilerek bir organizasyonun üyesi olanlar, tarım şirketleri birlikleri ve kuruluşlarında çalışanlar, kamu görevleri ve diğerleri.
- Devlet politikacıları, hâkimler, savcılar, Litvanya Bankası Yönetim Kurulu Başkanı ve onun yardımcıları, yönetim kurulu üyeleri, başkanları meclis ya da Cumhurbaşkanı tarafından atanan kamu kurum ve kuruluşların yetkilileri, devlet komisyon ve kurulları, milletvekilleri, komisyonveözelkanunlarlakurulanmeclisüyelerininyanısırayetkilibaşkanlar.

Bu kanuna göre zorunlu sigortalı olmayanlar devlet tarafından oluşturulan prosedüre uygun olarak kendilerini sigortalatma hakkına sahiptirler.

- Emeklilik Tasarruf Programları Hayata Geçirilecektir (2003)

1 Ocak 2003'den itibaren yeni Kanun, gönüllü emeklilik primlerine dayalı emeklilik reformunu başlatmıştır. 1 Ocak 2004'ten itibaren bireyler, Devlet Sosyal Sigorta Fonundaki primlerini özel emeklilik fonlarına ve hayat sigortası şirketlerine geçirebileceklerdir. Primlerini bir fona geçirmek isteyen bireyler, her yıl 1 Ocak-1 Temmuz dönemle-

rinde fonla anlaşma imzalayacaklardır. Yeni programa dâhil olan sigortalılar tamamen malul olmadıkları sürece fon değiştirmelerine izin verilmeyecektir. Bu kural, çalışma hayatına ilk defa girenler için geçerli değildir. İlk defa işe girenler sözleşmenin ilk 3 yılından sonra isterlerse emeklilik tasarruf fonlarını değiştirebileceklerdir. Primler, kişinin gelirinin %2,5'inden, her yıl %1 oranında artırılarak 2007'de %5,5'e kadar kademeli olarak artırılacaktır.

- Emeklilik Sistemi Reformu İlk Kanunun Oylanması ile İlerlemektedir (2003)

Hükümet, 4 Temmuz 2003 tarihinde, 2000 yılında dizayn edilen devletin emeklilik reform sisteminin bir parçası olan Tamamlayıcı Gönüllü Aylık Biriktirme Kanununu oylamıştır. Emeklilik sisteminin, 2004'te başlayarak bugünkü sistemden üçlü sütun sistemine geçişinin kademeli olarak yapılması planlanmıştır. İki bireysel tasarruf planı mevcut devlet sisteminin yanında başlayacaktır. Birinci sütun zorunlu primlere dayalı mevcut emeklilik sistemidir. İkinci sütun kişisel hesaplara ve primlere dayalı zorunlu emeklilik sigortası olacaktır. Üçüncü sütun ise emeklilik fonunda gönüllü birikimle ödenen maaşlardan oluşacaktır. Emeklilik reformu, mevcut emeklilik sisteminin niteliği ve boyutunda değişikliğe neden olmadan devam edecektir.

Reformun temel hedefleri şunlardır:

- Üst düzey emeklilik sağlamak,
- Yaşlanan nüfusun emeklilik üzerindeki mali etki sorununu çözmek,
- İşveren prim oranını azaltmak için yavaş yavaş işgücü maliyetlerini düşürmek,
- Sermaye piyasasını güçlendirmektir.

- Emeklilik Reformu: İkinci Sütuna Geçiş (2004)

Emeklilik reformu sistemi, yeniden bölüşüm sistemine dayalı olan şimdiki sistemden kısmi tasarrufa dayalı bir sisteme kademeli geçişten oluşmaktadır. Ocak 2004'te başlayan zorunlu devlet sigortasına sahip sigortalılar seçilen bir firma ile yapılacak anlaşmayla kendi hesaplarında veya bir hayat sigortası şirketinde tasarruflarını ve primlerini biriktirebilme seçeneklerine sahip olmuşlardır. Anlaşmaların çoğu reformun ilk aşamasında (6 Eylül-1 Aralık 2003) yapılmıştır. Toplamda çalışan Litvanyalı nüfusun %48'i yeni sisteme geçmeye karar vermiştir. 2004 yılında imzalanan bu anlaşma ile primler kişisel emeklilik hesaplarına transfer edilmeye başlanmıştır. 1 Ocak ve 1 Eylül 2004 tarihleri arasında ikinci dönemde, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından tasarrufçu sigortaya katılımı sağlamak için kampanya başlatılmıştır. Ayrıca yeni emeklilik sistemi ile ilgili sorular için ücretsiz bir hat oluşturulmuştur.

- Analık (Babalık) Yardımlarında Artış (2004)

1 Mart 2004 tarihinden itibaren çocuğun doğumunun ilk yılında, işten ayrılan anneye ödenen analık yardımı %60'tan %70'e çıkarılmıştır.

- Erken Emeklilik için Yeni Plan (2004)

Litvanya Cumhuriyeti, Erken Emeklilik Ödemesi Hakkında Kanun yapılmasını öngörmektedir. Buna göre;

- Emeklilik öncesi işsiz olanların yaşlılık aylığı haklarının korunması,
- Tam yaşlılık aylığına göre ayarlanabilir erken emeklilik aylığı miktarı,
- Ödeme işlemleri,
- Erken emeklilik, tam yaşlılık aylığı, sakatlık ve ölüm aylıkları ve işsizlik yardımları arasında korelâsyonun sağlanması gerekmektedir.
- Erken emeklilik hakkından yararlanmak için şartlar;
- Devlet sigorta sisteminde 30 yıl veya daha fazla kalınması,
- Emeklilik yaşına 5 yıl veya daha az kalması,
- Önceki 12 ay için Ulusal İşkur'a işsiz olarak kayıtlı olunması,
- Diğer sosyal sigorta yardımları ve devlet ödeneklerinde kişinin hakkının bulunmaması gerekmektedir.

- İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarıyla İlgili Mevzuattaki Değişiklikler Yürürlüğe Girmiştir (2004)

1 Ocak 2004 tarihinden itibaren iş kazası ve meslek hastalığı kanunu, iş kazası ve meslek hastalıkları tanımlarına açıklık getirmiş ve kapsama almıştır. Kanun ayrıca, tatillerde ve iş gezilerinde sigortalılığın uygulanacağına açıklık getirmiştir. Ancak kanun, kazanın iş yolunda ve iş yerinde meydana gelmesi şartını da ortaya koymuştur. Ayrıca farklı iş ve risk kategorilerine göre farklı prim oranları belirlenmiştir. Bu yeni oranlar 1 Ocak 2005'ten itibaren uygulanacaktır.

- Yeni İşsizlik Sigortası Yürürlüğe Girmiştir (2005)

1 Ocak 2005 tarihinde işsizlik sigortası yürürlüğe girmiştir. İşsizlik yardımı yerini işsizlik sigortasına bırakmıştır. Böylece sigortalının alacağı yardım, işsiz kalmadan önceki maaş miktarına göre belirlenecektir. Yine bu kanuna göre bir iş akdine göre istihdam edilenler ve kamuda istihdam edilenler, içişleri ve güvenlik ile ilgili birimlerde çalışanlar,

profesyonel askerler ve emeklilik yaşının altında olan sivil savunma hizmetinde çalışan görevliler işsizlik sigortasına göre sigortalı olmak zorundadırlar. İşsizlik maaşından yararlanmak için sigortalı İş ve İşçi Bulma Kurumuna başvuruda bulunmalıdır ve 36 aylık dönem içinde en az 18 ay prim ödemesinin bulunması gerekmektedir (24 aydan 18 aya inmiştir.). Sigortalının 25 yıldan az primi varsa kayıttan sonra 8. günden itibaren 6 aya kadar, 25–29 yıl primi varsa 7 aya kadar, 30–34 yıl primi varsa 8 aya kadar, 35 yıl ve üstü prim ödemişse 9 aya kadar sigortalıya işsizlik maaşı ödenecektir. Kişi kendi isteği ile işsiz kalmış ise maaşı 3 ay askıya alınmaktadır. Sigortalının gelir düzeyi yıllık olarak devlet tarafından düzenlenmektedir.

- Sosyal Güvenlik Yardımlarında Kesintiler (2010)

Emeklilik yardımlarında orantılı olarak kesintiye gidilmiştir. Yaşlılık ve ölüm aylıkları %5 oranında kesilmiştir. Bilim adamlarına ve çok çocuklu annelere ödenen devlet emeklilik yardımları %10 oranında azaltılmıştır. Hasta kişilere, yardım masrafını geri ödemeyi taahhüt eden ek ödeme %15 oranında düşürülmüştür. Çalışan emeklilerin emeklilik maaşları, bireylerin maaşlarına orantılanarak %2,5'ten %70'e varan oranlarda azaltılmıştır. Maksimum işsizlik yardımı 1.040 litadan 650 litaya düşürülmüştür.

- Emeklilik Yaşı Artırılmıştır (2011)

9 Haziran'da Litvanya parlamentosu, erkekler için emeklilik yaşını 62,5'ten 65 yaşa, kadınlar için 60 yaştan 65 yaşa 2026 yılına kadar kademeli olarak artıracaktır. Ocak 2012'de başlayan bu değişiklik erkekler için yılda 2 ay, kadınlar için yılda 4 ay artırılarak emeklilik yaşına ulaşılacaktır. Ayrıca tam emeklilik için 30 prim yılının da doldurulması istenmektedir.

2.18. Lüksemburg

- Özel Sektör ve Kamu Sektörü Emeklilik Planlarının Benzeştirilmesi (1997)

Kamu çalışanlarının halihazırda tabi olduğu emeklilik planı için geçerli olan uyum mekanizmasının yerini, özel sektör katılım planında uygulanan uyum mekanizması almıştır. İlk mekanizmada, aylıklar aktif çalışanların ücretlerindeki dalgalanmalara göre derhal ayarlanırken; ikinci mekanizmada, son yıllarda ücretlerdeki ve kazançlardaki reel dalgalanmalar dikkate alınmaktadır.

Yine bu reform ile memurların emeklilik katılım payları %3'ten %8'e yükseltilerek özel sektör oranları ile eşitlenmiştir.

- Kazançlarda Genel Artırım (1998)

Uyum faktörü, ücret ve kazançlardaki artışa eşit bir artış sağlayacak şekilde tekrar düzenlenmiş, garanti edilen en düşük ücret de aynı oranda yükseltilerek, ücretler ile aylıklar arasındaki oransal fark korunmaya çalışılmıştır.

- Uzun Dönemli Bakım Sigortası Uygulaması (1999)

Lüksemburg sosyal güvenlik sistemine, yeni bir sigorta kolu olarak uzun dönemli bakım sigortası dahil edilmiştir. Uzun dönemli bakım sigortası zorunludur. Sigorta programı, bireyin mesleki aktivitesini veya aylık bağlama oranını baz almakta ve sigortalının aile bireylerini de kapsamaktadır.

- Kamu Sektöründe Emeklilik Reformu (2000)

Reformda amaç, kamu sektöründe emeklilik planlarının uzun dönemli finansal maliyetlerini düşürmek ve sistemi özel sektör emeklilik planları ile uyumlaştırmaktır.

31 Aralık 1998'den önce kamuda çalışmakta olanların veya bu tarihten önce başvuruda bulunanların eski plana göre temel hakları korunmuştur. Ancak bunlar için bir geçiş evresi öngörülmüş ve aylıkları kademeli olarak %13 azaltılmıştır. 1 Ocak 1999 tarihinden itibaren aylık bağlama oranı, kademeli olarak %83.33'ten %72'ye düşürülmüştür.

Diğer bir kanunla da 31 Aralık 1998 tarihinden sonra çalışmaya başlayanlar için düzenlemeler getirmektedir. Buna göre aylıklar kişinin almakta olduğu son maaşa göre değil, tüm çalıştığı yıllar boyunca aldığı toplam ücrete göre ayarlanacaktır. Katkılar genel emeklilik planı katkılarına eşitlenecektir.

- Mesleki Emeklilik Planları Hakkında Çerçeve Kanun (2000)

AB direktiflerini Lüksemburg kanunlarına aktarmak amacıyla, mesleki emeklilik planı kabul edilmiştir. Kanun, bir şirketin faaliyetlerine son vermesi ve devredilmesi durumunda işçilerin haklarını düzenlemektedir. Ayrıca çalışma hayatında cinsiyetlere eşit muameleyi ve işçinin farklı AB ülkelerinde çalışması olması halinde haklarının devamlılığını garanti etmektedir. Şirketler bir mesleki emeklilik planı kurmakta serbesttir.

- Genel Emeklilik Planı Değişiklikleri (2000)

"Doğumdan ya da evlat edinmeden önceki 36 ay boyunca, 12 aylık zorunlu sigorta katkısının ödenmesi koşuluyla, devlet aylık katkılarını ödemeyi üstlenmektedir. Bu reformla bu dönem, azami 48 aya yükseltilmiştir.

Genel emeklilik aylığı planı dahilinde isteğe bağlı bir sigorta uygulaması başlatılmıştır.

Bir aylığa hak kazanma koşulu olarak, çalışılan saatlerin hesabı yöntemi, yarı zamanlı çalışma yararına geliştirilmiştir. Eski uygulamada, bir ayda 64 saatten az olan çalışmalar, emekliliğe hak kazanabilmek için gerekli olan çalışma süresine dahil edilmezken, artık bu süreler ileriye doğru taşınmakta ve 64 saat sınırına ulaştığı durumda emekli aylığı hak kazanmak için aranan süreye dahil edilmektedir.

- Ebeveyn İzni (2000)

Ulusal istihdam planının bir parçası olarak "tekrar istihdam garantili ebeveyn izni" uygulaması başlatılmıştır. Kendilerine aile yardımı ödenen ve 5 yaşından küçük bir ve daha fazla çocuk yetiştirenler ebeveyn iznine başvurabilir. Başvuruda bulunan ebeveyn çalışmaya ara vermeli veya hiç değilse yarı zamanlı çalışma ile sınırlandırılmalıdır. Ebeveyn izni her çocuk için 6 aydır. Yarı zamanlı ebeveyn izninde ise süre 12 aya uzamaktadır. Her ebeveyn, ebeveyn iznini kullanabilir ancak bu izni yalnız bir ebeveyn alabilmektedir. Ebeveyn iznini ebeveynler aralarında paylaşabilmektedir. Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar, çocuğun doğumunda veya evlat edinilmesi sırasında sistemde olmalıdırlar. Hizmet akdi ile çalışanlar ise ebeveyn izni başlangıcından önce, en az bir yıldır Lüksemburg menşeli bir firmada çalışıyor olmalıdırlar. Ebeveyn izni boyunca tam zamanlı izin için her ay 60,861 LUF ve yarı zamanlı izin için 30,390 LUF ödenmektedir.

- Aile Nedenli İzin (2000)

Çalışanlar, 15 yaşından küçük çocuklarının önemli derecede hastalanması ya da kaza geçirmesi halinde her yıl her çocuk için 2 günlük izin kullanma hakkına sahiptir. İstisnai durumlarda süre uzatılabilmektedir. İznin kullanılabilmesi için doktor onayı aranmaktadır. İzin hastalık izninden sayılmaktadır. İlgili kişi sağlık sigortası fonundan sağlık yardımı almaktadır. Bu ödemeler devlet tarafından karşılanmaktadır.

- Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışanların Katkılarının Devletçe Ödenmesi (2000)

Çiftçiler hariç olmak üzere, özel sektör çalışanları ve kamu çalışanları için olduğu gibi, kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların ulusal aile yardımları fonu katkılarını da artık devlet ödemeye başlamıştır.

- Ulusal İstihdam Eylem Planı (2000)

Bu planla birlikte işsizlik yardımı hükümleri düzenlenmiştir. İşe yerleştirme ajanslarına en az üç aydır kayıtlı olan 30 yaş ve üzerindeki iş arayanlara mesleki entegrasyon kursları verilecektir. Tam işsizlik yardımı almakta olan ve iş arayan kişiler, önemli bir sebepleri olmaksızın önerilen bir işi, entegrasyon kursunu veya yetenek değerlendirme raporunu geri çeviremeyecek, geri çevirmesi halinde işsizlik ödeneği alma hakkını kay-

bedeceklerdir. Tam işsizlik yardımından yararlanamayan işsizler, asgari ücrete eşit bir eğitim yardımı alacaklardır. İlgili firmalar istihdam fonuna asgari ücretin yarısını ödemektedirler. Mesleki entegrasyon kursları kapsamında geçen süreler işsizlik yardımına hak kazanmada aranan sürelerden sayılmaktadır.

- İşsizleri İstihdam Eden İşverenlere Teşvikler (2000)

Çalışmaya başlamadan önce istihdam servisine kaydını yaptırmış işsizlerin, işe alınmaları halinde, yeni işe alınan işçinin en az 12 ay ve en çok 5 yıl için ödeyeceği sosyal katkıları, istihdam fonu tarafından ödenmektedir.

- Garanti Edilen En Düşük Gelir Hakkında Kanun Reformu (2000)

Yaş koşulu 30'dan 25'e düşürülmüştür. İkamet şartı ise önceki 20 yıl dışında 10 yıldan 5 yıla indirilmiştir. Garanti edilen en düşük gelir ile ilgili yapılan reform, sosyal dışlama ile mücadele etmeyi de içeren Avrupa sosyal koruma politikası ile uyumlu olarak geliştirilmiştir.

- Maliyet Kısma Tedbirleri (2001)

Bu tedbirlerle amaçlanan, hastalık sigortası planı için kanunda öngörüldüğü üzere bir mali denge sağlayabilmektir. Bunun için şu tedbirler alınmıştır:

- Ayaktan tedavilerde ve önceden tamamıyla geri ödenmiş olan hizmetler için %5'lik bir katkı öngörülmüştür.
- Konuşma tedavileri için %20 ve su ile tedavide %10'lık katılım payı öngörülmüştür.
- Hastanede veya rehabilitasyon merkezinde kalınan süre boyunca yapılan harcamalara katılım 225 LUF'tan 365 LUF'a yükseltilmiştir.
- İlaçların geri ödeme oranı %80'den %78'e düşürülmüştür.
- Gözlüklerin yenilenme süresi 2 yıldan 3 yıla çıkarılmıştır.
- Sağlık hizmetlerine katılım payı %5,14'ten %5,2'ye çıkarılmıştır.

- Kanuni Emeklilik Planları Eşgüdümü (2002)

Eşgüdüm mekanizmasına göre, bir kişinin genel plandan özel geçici planına geçişinde veya tam tersi durumda, kişinin tabi olduğu son kurum, sorumlu organdır. Böyle bir geçişle birlikte, katkı payları sorumlu kuruma devredilmekte ve kurum tarafından yönetilen programa göre hesaplanmaktadır.

Bir kişi hem genel emeklilik programına hem de özel geçici programa dahilse, her iki programa göre de aylık alma hakkı vardır. Gerekli koşullar yerine getirildiği takdirde,

özel geçici program aylığının tümü; genel programın ise oransal bir kısmı ödenmektedir. Birleştirilmiş toplam aylık miktarı, özel geçici program ile sağlanacak en yüksek aylığı veya sosyal sigorta kanununa göre belirlenecek maksimum aylığı aşamamakta; bunlardan hangisi yüksekse o ödenmektedir.

- Çalışma Gücü Kaybı ve Mesleki Yeniden Bütünleşme (2002)

Hastalık iznindeki çalışanlar 4 ay içinde muayeneye çağrılmakta, bunun sonunda hastalık izinlerinin uzatılmasına ya da daha sonra tekrar bir muayene yapılmasına veya hastalık yardımının reddedilerek işe geri dönülmesine veya malullük aylığı istenip istenmediğinin sorulmasına karar verilebilmektedir.

- Yaşlılık Aylıkları ile İlgili Yuvarlak Masa Kararlarının Tanınması (2003)

Yaşlılık aylıkları ile ilgili yuvarlak masa kararlarının tanınması ile ilgili olarak alınan tedbirler aşağıda belirtildiği şekildedir.

- Oransal primlerin %3,9 artırılması,
- Yılsonunda, katkı yıllarının her biri için 42,38 avroluk ilave ödemenin yapılması,
- Sabit oranlı prim oranının %11,9 artırılması,
- 55 yaş üzerindeki sigortalı olunan her yıl için bir birim ve 38 yaş üzerindeki sigortalı olunan her yıl için de bir birim; primi azami %2,05'e kadar artıracaktır.
- Asgari ayığı asgari sosyal aylığa eriştirmek için artış yapılması.

- Sağlık Hizmetleri ile İlgili Maliyetlerin Kapsamına İlişkin Usullerin Değiştirilmesi (2003)

Kamu sağlık merkezleri tarafından sağlanan ilaçlar, Resmi Gazete'de yayınlanan listede bulunması halinde kapsama alınmıştır. Bir ilacın listeye alınıp alınmaması kararı nesnel ve doğrulanabilir ölçülere göre temellendirilmelidir.

- Hastalık Fon Bütçelerindeki Düşüş Eğilimi ile Mücadeleye Yönelik Tedbirler (2005)

İlk tedbire göre, sigortalı iş göremezliğinin onuncu haftasından itibaren hekim tarafından hazırlanan ve nakit hastalık yardımı almaya devam etmesini onaylayan bir rapor ibraz etmek zorunda olacaktır. Rapor verilmezse tazminat iptal edilecektir.

İkinci tedbir, hastalık sigortası ile sağlanan tazminatın azami süresini 104 haftadan 52 haftaya düşürmektedir. Bu süreye hastalık, kaza, iş kazası veya meslek hastalığı nedenli alınan tüm iş göremezlik durumları dahildir.

Sigortalı, ancak kesintisiz olarak 6 aylık süre boyunca sistem dışında kalması halinde nakit tazminatlara hak kazanabilecektir. Sekiz gün ve daha kısa süreli kesintiler, 6 aylık sürenin devamlılığına etki etmeyecektir.

2.19. Macaristan

- Emeklilik Fonlarını Arttırmak için Reform Yapılması (1997)

Yapılan bu reformla iki vitesli bir sistem oluşturulmuştur. Sistemin ilk kısmında yine dağıtım modeli sistemi uygulanacaktır. Sistemin ikinci kısmını ise özel emeklilik fonları oluşturacaktır. Toplanan primlerin 2/3'ü dağıtım modeli sistemine, 1/3'ü ise özel emeklilik fonlarına gidecektir. Özel emeklilik fonlarına katılım, 1998 yılında ve daha sonrasında işgücüne katılmış olanlar için zorunlu bir nitelik taşımaktadır. Eski sistemin üyeleri 2009 yılına kadar aşamalı bir şekilde ödemelerini yeni sisteme kaydıracaklardır. Emekliliğe 15 yılı kalmış olan kişiler eski ya da yeni sisteme üye olmak konusunda serbest bırakılmışlardır.

- Sosyal Güvenlik Fonlarının Kontrolünün Yeniden Devlet Tarafından Yapılması (1998)

Daha önce işveren ve işçi sendikalarından gelen temsilci ve delegelerle oluşturulmuş bağımsız bir otorite niteliğinde olan Ulusal Sağlık Konseyi ve Emeklilik Sigortası Konseyi'nin yönetimindeki Sağlık Fonu ve Emeklilik Fonu'nun yönetimi, artan fon açıkları, kötü yatırım yapılması ve yozlaşmış bir yönetim anlayışı nedeniyle merkezi devlet fonlarına devredilmiştir. Bu fonların gözetimi ise Başbakanlık Ofisi tarafından yapılacaktır.

- Gönüllü Olarak Sağlık Sigortası Kapsamına Dahil Olmak (1998)

Sosyal güvenlik çerçevesinde, sağlık sigortası kapsamında olmayan kişiler için gönüllü olarak sisteme dahil olma imkanı getirilmiştir. Bu kişiler Yerel Sağlık Sigortası Fon Yönetimi'ne başvuracak ve aylık olarak elde ettikleri gelirlerinin %18'ini prim olarak ödeyeceklerdir. Beyan edecekleri gelir ise fona dahil oldukları tarihte geçerli olan asgari ücretten az olamayacaktır.

- Özelleştirme Planı (2000)

Nisan 2000'den itibaren uygulanmak üzere kapsamlı bir sağlık reformu paketi kabul edilmiştir. Bu reforma göre 7000 aile hekiminin, mesleklerini kendi özel muayenelerinde yapmalarına izin verilmiştir. Reform planı ayrıca temel bakım hizmetlerini, hastaneleri ve bazı özel kuruluşları da kapsamaktadır.

- Bireysel Emeklilik Fonlarının Rolünün Düşürülmesi (2002)

1998'de Emeklilik Fonlarını Arttırmak için Reform Yapılması kapsamında çalışanların ve bağımsız çalışanların ikinci sütun bireysel emeklilik fonlarına katılımı zorunlu tutulmuştur. Bu zorunluluk durumu kaldırılmıştır. Bu bağlamda zorunlu bireysel emeklilik fonu üzerindeki asgari devlet yardımı garantisi kaldırılmıştır.

- Evde Bakım Hizmetleri için Yeni Sigorta Sisteminin Oluşturulması (2003)

Evde bakım hizmetleri için Sağlık Sigortası Fonu'nun içinde yer alacak şekilde yeni bir sigorta kolu kurulmuştur. Bu bağlamda, sigortalılar "bakım sigortası" primi ödeyeceklerdir. Fon, prim toplamaya 1 Ocak 2004 tarihinden itibaren başlayacaktır.

- Sağlık Sektöründe Reform Paketi (2005)

Hükümet vergide, işgücü piyasasında ve sağlık sigortasında uygulanmak üzere planlanan yapısal reformlarla ilgili kapsamlı bir paket hazırlamıştır. Bu reformlardan önemli bir kısmı sağlık sigortası ile ilgilidir. Reformda sağlık sigortasının uygulama alanı açısından detaylı programlar öngörülmüştür.

- Sosyal Güvenlik Sisteminde Yeni Sütun (2006)

Sosyal güvenlik sisteminde dördüncü bir sütun olarak gönüllü ve hükümet tarafından sübvanse edilen yeni bir sistem oluşturulmuştur. Bu bağlamda, sisteme prim ödeyeceklere vergi teşvikleri getirilmiştir. Oluşturulan fon, emekli olmadan önce sistemden çekilemeyecektir. Fon ile ülke borsasında ya da Avrupa Birliği borsalarında yatırım yapmak serbest bırakılmıştır.

- Emeklilik Aylıkları Reformu Paketi (2009)

11 Mayıs 2009'da emekli aylıklarında yeni bir reform paketi kabul edilmiştir. Paketin içeriğinde, emeklilik yaşının arttırılması, emeklilik ile ilgili yapılan ek ödemelerinin hesap yönteminin değiştirilmesi, emeklilik yardımlarıyla ilgili var olan endeks sisteminin değiştirilmesi bulunmaktadır. Reform paketinin hedefi, kamu emeklilik sisteminde uygulanan dağıtım modeli sisteminin getirdiği finansal yükün ekonomik kriz ortamında düşürülmesi olarak hedeflenmiştir. Bu bağlamda emeklilik yaşı kademeli olarak 62'den 65'e çıkarılmıştır. Bu değişiklik, 1957 sonrasında doğan çalışanları etkileyecektir.

- Kamu Dağıtım Sistemi Programının Güçlendirilmesi (2011)

25 Ekim 2011'de yeni bir kanun kabul edilmiştir. Kanuna göre ikinci sütun emeklilik sistemine çalışanların yaptıkları katkılar, birinci sütun kamu dağıtım modeli sistemine aktarılmıştır. Kanuna göre çalışanlar bundan sonra sadece birinci sütun kamu dağıtım

modeli sistemine prim ödeyeceklerdir. Kanunun amacı, yaşanan finansal açıkların önüne geçmektir.

- Aylık Sisteminin Gözden Geçirilmesi (2011)

13 Ocak 2011'de emekli aylıklarının yeniden yapılandırılması için büyük bir reform paketi kabul edilmiştir. Bu pakete göre, hükümetin bütçe açığını düşürmek üzere, zorunlu bireysel emeklilik fonları, kamu dağıtım sistemi modeline aktarılmıştır. Böylece 1998'de yapılan çok sütunlu emeklilik sistemi terk edilmiştir. Bu bağlamda iki sütunlu bir emeklilik sistemi oluşturulmuştur. Bunlardan birincisi genişletilmiş bir kamu dağıtım modeli sütunu, ikincisi ise tamamlayıcı nitelikte gönüllü bireysel özel emeklilik modeli sütunudur.

- Bireysel Emeklilik ve Kamu Emeklilik Sisteminde Değişiklikler (2011)

Yapılan değişikliklerle, ikinci sütunda bulunan ve özel olarak yönetilen bireysel emeklilik sisteminde yer alan fona çalışanların yaptıkları ödemeler, birinci sütun kamu dağıtım modeli sistemine aktarılmıştır. İkinci sütun emeklilik sisteminde, başvuru yapılması halinde kalınması mümkün kılınmıştır. Fakat bu sistemde kalacak olanlara, daha önce birinci sütun kamu dağıtım modeli sistemine prim ödemiş olsalar bile emekli olduklarında kamu dağıtım modeli sisteminden herhangi bir maaş bağlanamayacaktır. Bu durumun bir sonucu olarak değişikliklerden etkilenen 3 milyon kişiden sadece 100 bini ikinci sütunda bulunan ve özel olarak yönetilen bireysel emeklilik sisteminde kalmayı tercih etmiştir.

2.20. Malta

- Eksik Beyan ile Mücadele için Bir Bölüm Oluşturulması (2001)

Şubat 2000 yılında, eksik beyan ile mücadele için Sosyal Politika Malta Bakanlığı bünyesinde bir birim oluşturulmuştur.

Çocuk yardımları ve sosyal yardımlar gelir testine tabi olarak verilmektedir. Ancak birçok durumda, verilen gelir beyanlarının gerçekçi olmadığı saptanmıştır. Anılan birimin oluşturulmasını izleyen bir yıllık süreçte, 15.000'den fazla dosyada, başvuruda bulunanların gelirlerini olduğundan daha düşük gösterdikleri ortaya çıkarılmıştır.

- Ulusal Müzakere için Emeklilik Hakkında Yayınlanan Beyaz Kitap (2005)

Malta Adalarının demografik yapısı incelendiğinde 2050 yılında nüfusun azalacağı öngörülmektedir. 60 yaş ve üstü kesimin diğer yaş gruplarına bağlı olarak katlanarak

artacağı ve bu kesimin yaşam beklentisinin de aynı oranda yükseleceği görülmektedir. Diğer yandan canlı doğumlar, 1950'lerden beri giderek azalmaktadır. Bu ve benzeri faktörler, 1979 yılında tanıtılan ve henüz olgunlaşmamış olan yürürlükteki Kuşaklar arası Dağıtım Modeli (pay-as-you-go) sistemi üzerinde baskı yaratmaktadır. 1997 yılından bu yana, kendi içinde tutarlı çeşitli raporlar devreye girmiştir. Bu raporlar, yürürlükteki emeklilik sisteminin sürdürülebilir olmadığını, yardımların yetersiz kaldığını ve emeklilerin insana yakışır bir standartta yaşamlarını sürdürebilmeleri amacıyla emeklilik için tasarruf yoluyla "kendi kendine yardım" prensibinin insanlara telkin edilmesi gerektiğini göstermektedir.

- Emekli Aylıklarının Yeniden Düzenlenmesi ile İlgili Reform (2006)

2006 yılında yapılan reform, gittikçe yaşlanan nüfusun getirmiş olduğu problemlere çözüm bulmak ve gelecek kuşaklar için yeterli ve sürdürülebilir emekli aylığı güvencesini sağlamak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu reform ile emeklilik yaş sınırı artırılmış (Emeklilik yaşı kademeli olarak erkek ve kadınlar için 65 yaş olarak belirlenmiştir.), prim ödeme süreci sıkılaştırılmış, vergiye tabii gelir üst sınırı yüksek tutulmuş ve asgari emeklilik aylığında değişiklik yapılmıştır. Bu reformda, özellikle 2005 yılında yayınlanan Beyaz Kitap önerilerinden yararlanılmıştır.

- Malta Emeklilik Sisteminin Revize Edilmesi (2008)

2008 yılında Malta emeklilik sistemi revize edilmiştir. 1 Ocak 1962 tarihinden itibaren doğan Malta vatandaşları 65 yaşında, daha önce doğanlar doğum yılı ve cinsiyetine göre 60 ile 64 yaş arasında emekli olabilmektedirler.

2.21. Polonya

- Zorunlu Emeklilik Fonları Sisteme Dahil Olmuştur (1997)

Bu kanunla birlikte birinci sütun emeklilik sistemine ilave olarak, Polonya'da tamamı zorunlu fonlu bir ikinci sütun emeklilik sistemi kurulmuştur. Böylece Polonya çok sütunlu bir yapıya geçmiştir.

Yapının tasarımına ilişkin çalışma tamamlanmış olmakla birlikte, ikinci sütunun idari yapı ve yönetimi ile izlenmesi ve denetlenmesine ilişkin kanun çalışmaları devam etmektedir. Hem sistemin işleyişinin netleşmesi, hem de yönetsel belirsizliklerin ortadan kaldırılması için 1996'da kurulan Hükümet Sosyal Güvenlik Reform Ekibi çalışmalarına devam etmektedir.

1 Ocak 1999'da 30 yaşının altında olacak herkesin zorunlu olarak ikinci sütuna dahil olması, 30–50 yaş aralığındakiler için ise seçme şansı tanınması ve eğer ikinci sütuna

dahil olursa birinci sütuna daha az prim ödeme imkanı sağlanması söz konusudur. 50 yaş üstündekiler ve emekliliği hak edenler, değişikliklerden etkilenmeyeceklerdir.

Zorunlu fonlara yapılan tüm katkılar sigortalı birey tarafından yapılacak, işvereni sisteme dahil olmayacaktır. Bu tarih itibarıyla hükümet toplam primlerin %20'sinin özel fonlara aktarılacağını tahmin etmiştir.

Prime esas kazanç, ulusal ortalama gelirin iki buçuk katıdır ve fonlara ödenen primler vergiden düşülebilmektedir. Hak etme koşulları bakımından, kadın ve erkek için emeklilik yaşı 62 olarak öngörülmüştür.

Bu değişiklikler ile gelecekte verilecek emeklilik aylıklarının %60'ının birinci, %40'ının ikinci sütundan karşılanması beklenmektedir. İkinci sütunun emekli aylıkları, fayda esaslı (Defined Contribution) olarak belirlenmiştir. İkinci sütunda maluliyet aylığı söz konusu değildir. Dul ve yetim aylığı, emekli kişinin emekliliğinde fonda toplanan parasını nasıl aldığı ile ilişkili olarak değişmektedir. Asgari aylık, ortalama gelirin %28'i olarak belirlenmiştir. Aylık miktarları fonların aktüeryal başarısı ile doğru orantılı olacaktır.

- Yeni Sağlık Sigortası Fonu Uygulamaya Girmiştir (1998)

Sigortalı ve onların hak sahiplerine sağlık hizmeti sağlayabilmek için yeni bir sağlık sigortası fonları kurulmuştur.

Bu fonlar, işçilerin %7,5 oranında ödedikleri primlerle finanse edilmektedir. Sigorta kapsamında, muayene, ilaç ve standart hastane tedavileri kapsanmaktadır. Doktor ve hastane seçimi sigortalıya aittir.

- Yeni Emeklilik Sisteminin Uygulaması Ertelenmiştir (1998)

İkinci sütun emeklilik sisteminin uygulaması 1 Ocak 1999'dan 1 Nisan 1999'a ertelenmiştir.

- Tadil Edilen Emeklilik Sisteminin Yönetsel Uygulaması (2002)

Bu reformla zorunlu iki sütunlu sistem takviye edilmiştir. Reform iki bileşenden oluşmaktadır: İlk bileşen, ulusal belirlenmiş katkı temeline dayanan gelire bağlı katılımcı bileşenidir. İkinci bileşen ise, Açık Emeklilik Fonu (OFE) tarafından idare edilen, bireysel hesaplara yapılan belirlenmiş katkı temelli aylıktır.

Sosyal Sigorta Kurumu (ZUS) ikinci sütun emeklilik sistemine yapılan katkıları da toplamak üzere görevlendirilmiştir. ZUS, her iki sütuna dahil olan sigortalılar için bir merkezi kayıt sisteminin devamlılığını sağlamaktan sorumludur.

- Gönüllü Kişisel Emeklilik Hesapları Hayata Geçirilmiştir (2004)

1 Eylül 2004 itibarıyla kamu tarafından koordine edilen dağıtım modeli temelindeki birinci sütun emeklilik sistemine ve zorunlu bireysel ikinci sütun programına ilaveten, Polonyalı çalışanların isteğe bağlı kişisel emeklilik hesapları (IKE) oluşturmalarına izin verilmiştir.

16 ila 60 yaş arasındaki Polonyalı çalışanların isteğe bağlı olarak IKE hesaplarına katılmasına karar verilmiştir.

IKE sistemine dahil olmak için dört kuruluş arasında seçim yapılabilmektedir. Bu kuruluşlar yatırım fonları, komisyon şirketleri, sigorta şirketleri ve bankalardır. Bu farklı kuruluşlar arasında IKE transferi yapılabilecektir.

Vergi muafiyeti amacıyla, azami yıllık katkı, ortalama ulusal aylık ücretin %150'si ile sınırlandırılmıştır. Böylece, aylık katkı miktarı 300 PLZ olmuştur. Azami yıllık katkı 2004 yılı itibarıyla 3.435 PLZ'dir.

Bireysel emeklilik hesaplarında biriken tasarruflar, üyelerin 60 yaşına ulaşmasıyla birlikte vergiden muaf olarak çekilebilmektedir. 60 yaşından önce çekilen IKE tasarrufları gelir vergisine tabidir. Ancak, aşağıda sıralanan durumlarda, yaşlı çalışanların lehine olarak, tasarrufların vergi muafiyeti ile erken çekilmesi mümkündür:

- En az 55 yaşında olup, yaşlılık aylığı almaya hak kazanmış ve en az 5 yıl katkı yatırmış veya geri çekmeden önceki 5 yılda toplam katkının yarısından fazlasını ödemiş olanlar;
- 1945 yılı sonundan önce doğmuş olup, en az 3 yıl katkı yatırmış veya geri çekmeden önceki 3 yılda toplam katkının yarısından fazlasını ödemiş olanlar;
- 1946 ile 1948 yılları arasında doğmuş olup, erken emeklilik aylığına hak kazanmış, en az 4 yıl katkı yatırmış veya geri çekmeden önceki 4 yılda toplam katkının yarısından fazlasını ödemiş olanlar;

Ayrıca IKE kapsamında ertelenmiş aylık seçeneği de sunulmaktadır.

- Merkezi Ulusal Sağlık Sigortası Uygulamaya Konulmuştur (2004)

Bağımsız hastalık kurumlarının kaldırılmasıyla 1998'de kurulan Sağlık Sigortasının kapsamı genişletilmiş, prim oranları artırılmıştır.

- Ulusal Sağlık Fonu

1 Nisan 2003 itibarıyla, Sağlık Bakanlığı'nın denetiminde olan ve 16 şehirdeki şubelerden oluşan tek bir Ulusal Sağlık Fonu (NFZ), eski bağımsız sağlık sigortası kuru-

luşlarının yerini almıştır. Yerel hizmet sağlayıcılarının sözleşmeleri tıbbi hizmetler için devam etmekte olup, bu hizmetler için usul, gereklilik ve fiyatlar birleştirilmiştir.

Reformla ulusal sağlık idaresi üzerindeki merkezi kontrolün yeniden sağlanması, tıbbi hizmet maliyetlerinin artışının denetimi ve sağlık hizmetlerine daha iyi erişimin sağlanması amaçlanmıştır.

Ocak 2004'te ise, Anayasa Mahkemesi, Ulusal Sağlık Fonu Kanunu'nun kimi hükümlerini iptal etmiştir. İptal edilen hükümler, 31 Aralık 2004'e kadar yürürlükte kalmıştır. Daha sonra ise sağlık sistemini düzenleyen yeni bir kanun yürürlüğe girecektir. 1 Ocak 2003'te, Sağlık hizmetlerine işçilerin yaptığı katkı payları %7,75'ten %8'e yükseltilmiştir. Bu oranın 2007 yılında %9'a ulaşana kadar yıllık olarak %0,25 artırılması öngörülmüştür.

- Tarım Sigortası için İş Göremezliği İçeren Özel Düzenlemeler Yapılmıştır (2005)

14 Ocak 2005 itibarıyla yürürlüğe giren Tarım Sosyal Güvenlik Fonu'ndaki (KRUS) tıbbi bildirimlerle ilgili kanun ile birlikte, tarım sektöründe çalışan işçilerin işten kaynaklanan özürlülük durumlarına ilişkin kurallar belirlenmiştir.

Sosyal Sigorta Kurumu (ZUS) tarafından yerine getirilen sürece benzer şekilde, KRUS için de malullük bildirimi iki aşamalıdır. İlk aşamada, bir uzman tarafından malullük onaylanmalıdır. Daha sonra ise üç üyeden oluşan tıbbi komisyon tarafından Kabul olunmalıdır.

- Aile Yardımı Sistemi Yenilenmiştir (2005)

Polonya'da aile yardımları ile ilgili kanun 28 Mayıs 2003'te kabul edilmiştir. 1 Mayıs 2004'ten beri ise uygulanmaktadır. 31 Ağustos 2006 tarihine kadar aile yardımları, farklı birim tarafından uygulanmaktadır. Bu birimlere 31 Ağustos 2005 yılından itibaren ZUS da dâhil olmuştur.

1 Eylül 2006 tarihinden itibaren ise aile yardımları tek bir yetkili birim tarafından ödenmeye başlanmıştır. Kanundan anlaşılan söz konusu yetkili birim; ailenin ikamet ettiği bölgenin muhtarı veya belediye başkanlarıdır.

Aile yardımları sistemini:

- Aile yardımları ve ek ödemeleri,
- Sağlık yardımları,

- Çocuk yardımı,

kalemleri oluşturmaktadır.

- Tarım Sosyal Sigortası Fonuna Dönük Düzenlemeler Yapılmıştır (2005)

KRUS'un kanuni dayanağı olan Tarım Sosyal Sigorta Kanunu tashih edilmiştir. 2 Mayıs 2004'te yürürlüğe giren kanunla, Bakanlık sosyal sigorta konularında sorumlu kılınmıştır ve tarım sosyal sigortasını denetlemektedir. KRUS'un finansal kaynakları ve faaliyetleri, katkı fonuna ek olarak, üç ulusal hedef fonuna dayanmaktadır (erken emeklilik ve emeklilik fonu, yönetim fonu ile önleme ve rehabilitasyon fonu).

Bu düzenlemeler sonucunda, artık Polonyalı vatandaşlara ilaveten, Polonya sınırları içinde tarım sektöründe çalışan AB vatandaşları da kapsama girmiştir.

24 Ağustos 2005 itibarıyla KRUS'a tabi olup, zirai faaliyetinin yanı sıra aynı zamanda zirai olmayan bir faaliyet kolunda da çalışanları ilgilendiren düzenlemeler sonucunda, KRUS sigortalılığının devamı için şu ön koşulların sağlanması aranmaktadır:

- En az 3 yıldır aralıksız olarak sigorta kapsamında olunmalı, 1 hektardan fazla bir alanda tarımsal faaliyet yürütülmeli veya böyle bir işte istihdam devam etmeli,
- Zirai olmayan ek işe başladıktan sonra, 14 gün içinde sigorta kapsamının devamına dair başvuru yapılmalı,
- Önceki yılda zirai olmayan faaliyetin yürütülmüş olması halinde, bu kazançlardan kaynaklanan ödenecek gelir vergisi 2.528 PLZ'yi geçmemelidir.

Zirai ve zirai olmayan faaliyetleri aynı zamanda yürüten KRUS sigortalıları için katkı payı, ek işle uğraşmayan çalışanlar için geçerli olan katkı oranının iki katıdır.

- Kalıcı Maluliyet Aylığı Kaldırılmıştır (2006)

Kişilerin kalıcı şekilde maluliyet aylığına hak kazanmaları sistemi kaldırılmış olup kişilere 5'er yıllık geçici maluliyet aylıkları bağlanmaya başlanmıştır. Her 5 yılın sonunda kişi hala malul durumda olduğunu ispatlayacağı muayenelere girmek zorundadır.

- Erken Emeklilik Uygulaması Sona Ermiştir (2009)

Yaklaşık bir milyon kişiyi kapsayan erken emeklilik uygulamaları kaldırılmıştır. 1 Ocak 2009'dan itibaren kadınlarda 60, erkeklerde 65 asgari emeklilik yaşı olarak uygulanacaktır. Bu uygulamanın amacı fiili emekli yaşı olan 57'yi, özellikle ikinci sütuna dahil olanlar için yükseltebilmektir.

Sadece zor koşullarda çalışan kişiler için daha erken emeklilik söz konusu olurken, bu durumdakiler için "geçiş emekliliği" adı altında yeni bir düzenleme getirilmiştir. Bu düzenleme sadece 1999 öncesinde bu işlerde çalışmaya başlayanları kapsamakta olup, bu tarihten sonra zor işlerde çalışmaya başlayanlar normal rejime tabii olacaklardır.

- Emeklilik Sistemi Yeniden Yapılandırılmıştır (2011)

Birinci ve ikinci sütun arasında toplanan primlerin ağırlıkları değiştirilmiştir. Buna göre daha önce %7,3 olan ikinci sütun payı % 2,3'e düşürülmüştür. 2013'ten itibaren bu oran tekrar kademeli olarak artırılacak ve 2017'de %3,5'e yükseltilecektir.

Bu değişiklik, Polonya'nın yükselen bütçe açığını azaltabilmek gayesiyle sisteme dışarıdan bir müdahale olarak gerçekleştirilmiştir.

2.22. Portekiz

Portekiz'de uzun vadeli sigorta kolları ile ilgili ilk kanun, 1919 yılında kabul edilmiş ancak yürürlüğe girmemiştir. Bu alanda uygulamaya konan ilk kanun, 1935 tarihli olmuştur. Bu kanuna ek olarak, 1980 yılında primsiz sigorta kolu ve 2009 yılında malullük sigortası alanlarında düzenlemeler yapılmıştır. Hastalık ve analık sigorta kolları da uzun vadeli sigorta kolları ile aynı kaderi paylaşmış ve ilk kanunları 1935 yılında yürürlüğe konmuştur. 2004 ve 2005 yıllarında hastalık sigortası, 2009 yılında ebeveynlik yardımı konusunda değişiklik ve düzenlemeler getirilmiştir. İş kazası ile ilgili ilk kanun 1913, işsizlik sigortası ile ilgili ilk kanun 1975 tarihlidir. İşsizlik sigortası ile ilgili güncel kanun, 2006 yılında düzenlenmiştir. Aile yardımları ise 1942 yılında sigorta kollarına dahil olmuş, 1997 ve 2003 yıllarında ilgili kanunlar güncellenmiştir.

- İşveren Katkı Payı Oranında Düşüş (1995)

1994 tarihli Devlet Maliye Kanununa göre, 1995 yılında işverenlerin payına düşen katkı payı oranlarında indirime gidilmiş ve %0,75 oranında düşüş gerçekleştirilmiştir.

- Asgari Ulusal Gelir (1996)

1996 yılında, Portekiz hükümeti "asgari ulusal gelir" (national minimum income) kavramını ortaya koymuştur. Burada amaç, muhtaç durumda olan bireylerin ve ailelerin sosyal ve ekonomik hayata entegrasyonlarının sağlanması için böyle bir gelir ödenmesidir.

- İstihdam Düzenlemesi (1996)

Aynı yıl, 16 ila 30 yaş arasında olan ve bir işverene bağlı olarak belirsiz süreli bir hizmet akdine tabi olmaksızın çalışan genç işçilerden işsiz olanların ve uzun süre işsiz kalanların sayılarının azaltılması amacıyla tedbir alınmasına karar verilmiştir.

- Yardım Miktarlarında Güncelleme (1996)

Uzun vadeli sigorta kollarında verilen yardımların tüketici fiyat endeksine göre düzenlenmesi için mevzuat düzenlemesi ve 1 Ocak 1996 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere aile yardımlarının miktarında güncelleme yapılmıştır.

- Ulusal Mevzuatın AB Mevzuatına Uyumlaştırılması (1996)

1996 yılında, Portekiz mevzuatının Avrupa Komitesi direktiflerine uyum çalışmaları için reformlar öngörülmüştür.

- Asgari Gelir Yardımı (1997)

1 Temmuz 1997 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere Portekiz'deki muhtaçlara, asgari geçimlerini temin edebilecekleri düzeyde nakit yardım bağlanmasına karar verilmiştir. Kişilerin bu yardımı alabilmeleri için şu koşulları sağlamaları gerekmektedir:

- 18 yaşını doldurmuş olmak,
- Portekiz'de kanuni ikamet sahibi olmak,
- Çalışma gücünün yeterli olması ve çalışmaya hazır olmak,
- Kendisi ve ailesinin ekonomik durumunu gösterir belgelerin sunulması.

- Aile Yardımında Yeni Kurallar (1997)

Yine aynı tarihte geçerli olmak üzere düşük gelirli ailelere destek sağlamak için gelir testine tabi yardım yapılması konusunda reform hazırlanmıştır.

- Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışanların Sosyal Koruma Sisteminde Değişiklikler (1997)

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların sosyal koruma sistemi yeniden düzenlenmiş ve brüt yıllık gelirleri, kanuni asgari ücretin 6 katından az olanların başvurabilecekleri zorunlu olmayan bir sistem oluşturulmuştur. Bu sistem gönüllü sigorta temeline dayanmaktadır.

- Asgari Sosyal Yardımlarda Artış (1999)

Asgari sosyal yardım miktarının hesaplanmasında kullanılan asgari ücret, 1 Ocak 1999 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere %4,1 oranında yükseltilmiştir.

- Yardım Sürelerinin Prim Ödeme Süresine Göre Uzatılması (2000)

1 Temmuz 1999 tarihinde uygulanmaya başlayacak şekilde alınan bir kararla, işsizlik yardımı ve işsizlik destek yardımının ödeme süresi prim ödeme süresine göre uzatılmıştır. Buna göre;

- 30 yaşından küçük ve 12 ay işsiz kalmış kişilerin,
- 31 ila 40 yaş arası ve 18 ay işsiz kalmış kişilerin,
- 41 ila 45 yaş arası ve 24 ay işsiz kalmış kişilerin,
- 45 yaşından büyük ve 30 ay işsiz kalmış kişilerin,

yardım süreleri uzatılmıştır.

- Kısmi İşsizlik Ödeneğinin Oluşturulması (2000)

İşsizlik sigortasında "kısmi işsizlik ödeneği" adlı yeni bir kavram ile reform yapılmıştır. Bu yeni ödenekten yararlanma koşulları ise şunlardır:

- İşsizlik yardımı almak,
- Yarı zamanlı iş için sözleşme yapmış olmak,
- Yarı zamanlı iş nedeniyle ödenen ücretin işsizlik yardım miktarından az olması,
- Çalışma süresinin, tam zamanlı çalışma süresinin %20'sinden fazla, %75'inden az olması.

- Sosyal Güvenlik Kanun Değişikliği (2001)

Ağustos 2000 tarihinde kabul edilen ve Şubat 2001 tarihinde yürürlüğe giren yeni Sosyal Güvenlik Kanunu değişikliği ile sosyal güvenlik sisteminin temel prensiplerinde düzenlemeler yapılmıştır. Bu düzenlemeler şunlardır:

- Devlet, sosyal güvenlik hakkından yararlanılabilmesi için gerekli koşulları sağlamaktan sorumludur.
- Aynı koşullara sahip kişilere aynı haklar verilerek sosyal adalet sağlanmalıdır.
- Farklı risk gruplarına ve özel durumlara göre pozitif ayrımcılık mümkündür.
- Sosyal bütünleşme öncelikli hedeflerdendir.

- Uzun Vadeli Sigorta Aylıklarının Hesaplanması Metodunda Değişiklik (2002)

2002 yılında uzun vadeli sigorta kollarında aylıkların hesaplanması metodunda değişikliğe gidilmiş ve son 15 yıl prim ödeme süresi içinde en yüksek 10 yıllık gelirin baz alınmasına karar verilmiştir.

- Aile Yardımlarının Miktarında Güncelleme (2002)

Aynı yıl, aile yardımlarının miktarında da güncelleme yapılmıştır.

- Aile Yardımlarında Reform (2003)

2003 yılında, düşük gelirli ve çok çocuk sahibi ailelere daha aktif destek sağlanması hususunda reform yapılması adına ilk adım atılmıştır.

- Yaşlılık ve Malullük Aylığında Değişiklik (2003)

Yaşlılık ve malullük aylığı ile özel sosyal yardım miktarlarında güncellemeye gidilmiştir.

- İşsizlikle Mücadele Özel Tedbirleri (2003)

İşsizlik oranında yaşanan hızlı artış nedeniyle Nisan 2003'te kabul edilen ve işsizliğe karşı özel geçici tedbirleri de içeren bir program yürürlüğe girmiştir.

- Yeni Sosyal Güvenlik Kanunu Düzenlemesi (2003)

Aynı yıl, bir öncekine göre daha yenilikçi tedbirler içeren yeni sosyal güvenlik kanunu düzenlemesi kabul edilmiştir. Bu sistemler; kamu sosyal güvenlik sistemi, sosyal refah sistemi ve tamamlayıcı sistemdir. Kamu sosyal güvenlik sistemi, iki taraflı (işçi ve işveren katkı payları) finansman aracı getiren, bu araçla çalışanların gelir kaybını önlemeyi ve sosyal yardımlara erişim sıkıntılarını azaltmayı amaçlayan; aile ile bağımlı ve özürlü bireyler için üç taraflı (işçi, işveren ve vergi gelirlerinin bir kısmı) finansman öngören bir yapıya kavuşturulmuştur. Sosyal refah sistemi, devlet bütçesi tarafından karşılanan bir yapıya kavuşturulmuş ve sosyo-ekonomik yetersizlik, ötekileştirme ve sosyal dışlama durumlarını önleme amacıyla yapılandırılmıştır. Tamamlayıcı sistem ise, kamu sosyal güvenlik sisteminde tanımlanmayan ve kapsama dahil edilmeyen durumlar için bireylerin sosyal güvenliklerinin desteklenmesi amacıyla oluşturulmuştur. Bu sistemin finansman kaynağı henüz belirlenmemiştir.

- Analık ve Babalık İzin Süresinin Uzatılması İmkanı (2005)

2005 yılında yapılan düzenleme ile analık ve babalık izni (doğum izni) süresinin belirli koşullar altında uzatılması olanağı sağlanmıştır. Koşul olarak ise 120 gün olan

doğum izni süresi, normal maaş tutarının %80'ini almayı kabul etme durumunda, 150 güne kadar uzatılması şekli belirlenmiştir.

- Hastalık Yardımında Değişiklik (2005)

Aynı yıl, hastalık yardımının miktarının, hastalığın devam ettiği sürenin uzunluğuna göre belirlenmesi kabul edilmiş; kronik hastalık durumunda yardım miktarının arttırılması, ilk 90 gün için ödenen yardım miktarının ise azaltılması yönünde düzenleme yapılmıştır.

- Yaşlılara Yönelik Sosyal Yardım (2006)

2006 yılından itibaren uygulanacak gelir testine tabi yeni bir primsiz yardım sistemi oluşturulmuştur. Bu yardımın hedefi, yaşlılar arasındaki fakirlik düzeyinin düşürülmesidir.

- Emeklilik Aylıkları Sistemlerinin Yakınlaştırılması (2006)

Diğer bir reform ise emeklilik aylığı sistemlerinin birbirine yakınlaştırılmasıdır. Devlet memurları için emeklilik aylıkları farklı koşullara tabidir. Yapılan düzenleme ile bu koşullar genel sosyal güvenlik sisteminin yapısına doğru kaydırılmıştır. Buna göre, devlet memurlarının emeklilik yaşı 2015 yılına kadar kademeli olarak 60'tan 65'e yükseltilmiştir. Aynı zamanda sigortalılık süreleri de yeniden düzenlenmiştir.

- Portekiz Birinci Sütun Emeklilik Reformlarına Hız Verilmesi (2007)

2007 yılı, Portekiz sosyal güvenlik sistemi için oldukça önemli bir reform paketine ev sahipliği yapmıştır. Bu reforma ihtiyaç duyulmasının sebebi ise toplumsal yaşlanma hızının ve buna bağlı ekonomik sorunların artmış olmasıdır. Portekiz çok yeni "Kuşaklararası Dağıtım Modeli" (pay-as-you-go) sistemine geçmiş, ancak erken emekliliklerin önüne geçememiştir. Bu reform paketi ile emeklilik yaşı düzenlenmiş, erken emekliliğe karşı caydırıcı önlemler alınmış, emeklilik aylıklarının hesaplanma yönteminde düzenlemeye gidilmiş, malullük aylığı için derecelendirme sisteminde yenilik yapılmış ve birinci ve ikinci sütun emeklilik sistemlerinin aktifleştirilmesi için düzenlemeler yapılmıştır.

- Yeni İşsizlik Yardımı Sistemi (2007)

Büyüme ve İstihdam için Ulusal Program Faaliyeti kapsamında işsizlik yardım sisteminde de düzenlemeler yapılmıştır.

- Sosyal Güvenlik Sistemi Katkı Paylarında Değişiklik (2010)

16 Eylül 2010 tarihinde, "Kuşaklararası Dağıtım Modeli" (pay-as-you-go) sistemi altında katkı paylarını değiştiren bir kanun yürürlüğe girmiştir. Bu yeni kanun ile işçiler

brüt kazançlarının %11'i, işverenler %23,75'i oranında katkı payı ödemeye devam edeceklerdir. Bu katkı payları, uzun vadeli sigorta kollarını, hastalık ve analık sigortasını, işsizlik sigortası ve aile yardımlarını finanse etmektedir. Yeni kanun, yaşlı ve özürlü çalışanların istihdamını da destekleyecek şekilde düzenlenmiştir.

2.23. Romanya

- Erken Emeklilik (1996)

Yeterli sigortalılık süresine sahip olan ve kadınlar için 50, erkekler için 55 yaşını doldurmuş olan sigortalıların erken emekli olmasını sağlayacak yeni bir kanun kabul edilmiştir. Başvuracak kişilerin işsizlik maaşı alıyor olmaları halinde bu maaşı almaya son vermeleri gerekmektedir. Bu kişiler emekli olmaları durumunda, sürekli istihdamı içeren bir işte çalışamayacaklardır.

- Maden İşçileri için Sigorta Fonu Oluşturulması (1997)

Bu kapsamda bir maden ticaret birliği oluşturulmuştur. Model oluşturulurken mesleki kaza sigortası hizmeti veren Alman ticaret birlikleri örnek alınmıştır. Fonun kapsamında mesleki kazalar ve endüstriyel hastalıkların önlenmesi, ortaya çıkan kazaların sonucunda ise zararların tazmin edilmesi ve rehabilitasyon hizmetleri girmektedir. Üyelik gönüllülük esasına dayalıdır. Üyelik başvurusu yapabilecek kurumlar, madencilikle ilgili özerk devlet kurumları, işletmeler ve sendikalardır. Fon kaynağını üyelerin ödedikleri primler, kanuni olarak transfer edilmiş fonlar, bağışlar, fon yoluyla yapılacak yatırımlardan elde edilecek gelirler ve üçüncü kişilere sunulan hizmetlerden elde edilen gelirler oluşturmaktadır. Üyelik primi her girişimin risk düzeyine göre belirlenmektedir.

- Yeni Sağlık Sigortası Sistemi (1999)

İşverenlerden, sigortalılardan ve devletten toplanacak primlerle finanse edilecek yeni bir sağlık sigortası sistemi oluşturulmuştur. Yeni sistemde işçi ve işverenler sisteme ücretin %7'si oranında prim ödemektedirler. Nüfusun diğer çalışan kesimleri ise (örneğin emekliler ve tarım çalışanları) sisteme gelirlerinin %4'ü civarında bir prim ödeyeceklerdir. Sisteme katılım zorunludur.

- Yönetim ve Politika Fonksiyonlarının Birbirinden Ayrılması (2001)

1 Nisan 2001'den itibaren geçerli olmak üzere sosyal güvenlik alanında yönetim ve politika fonksiyonları birbirinden ayrılmıştır. Bu kapsamda Ulusal Aylık ve Diğer Sosyal

Sigortalar Kurumu bu tarihten sonra sadece sosyal sigortanın yönetiminden sorumlu olacaktır. Sosyal politika ise Çalışma ve Sosyal Refah Bakanlığı'nın sorumluluk alanında olacaktır.

- Özel Yönetilen Emeklilik Fonları ile İlgili Kanun (2004)

İkinci sütun emeklilik sistemi oluşturmak amacıyla Özel Yönetilen Emeklilik Fonları ile ilgili Kanun kabul edilmiştir. Kanun ile fonların kuruluşu, organizasyonu ve yönetimi düzenlenmiştir. Yeni sistemin temel amacı, kamudaki gibi emeklilik fonlarının oluşturulması ve işlemesini sağlamaktır. Kanun ayrıca, özel olarak yönetilen emeklilik fonlarının yapacağı yatırımlarla ilgili ilke ve standartları belirlemiştir. Bu bağlamda, fondan kaynaklanan sorumlulukların tam olarak yerine getirilebilmesi için toplanacak fondan ayrı olarak bir ihtiyat fonu oluşturulması düzenlenmiştir. Fonun yönetimi özerk bir idari otorite eliyle yapılacaktır. Kanun Temmuz 2006'da yürürlüğe girecektir.

- Sosyal Güvenlik Sistemi Dallarının Ayrılması (2006)

Şeffaflık düzeyinin arttırılması amacıyla, sosyal sigorta yardımlarının yönetimi, kamu emeklilik sisteminden alınmış ve yardımların emeklilik sisteminden ayrı olarak yönetilmesine karar verilmiştir.

- Çok Sütunlu Aylık Sisteminin Kurulması (2006)

1 Ocak 2005'de yürürlüğe giren iki kanuna göre, emeklilik sisteminde ikinci ve üçüncü sütunu oluşturması hedeflenen mesleki aylıklar ve emeklilik fonlarının tam olarak işlemediği kanıtlanmıştır. Bu sistemin işlememesinin nedeni olarak yürütmede standart birliğinin sağlanmaması, sistemin karışık olması ve uygulamadaki bazı kısıtlayıcı nedenler görülmüştür. Bu bağlamda yeni bir kanun tasarısı yapılmıştır.

- Özel Emeklilik Fonları Değerlendirme Komitesi'nin Kurulması (2006)

Özel emeklilik fonlarının fonksiyonlarını belirlemek ve denetlemek amacıyla 9 Temmuz 2005'te parlamentonun gözetiminde bir Özel Emeklilik Fonları Değerlendirme Komitesi kurulmuştur.

- Aylık Sisteminin Yeniden Yapılandırılması (2007)

2006 yılında kabul edilen iki kanun ile birlikte ikinci ve üçüncü sütun emeklilik sistemleri kurulmuştur. Bu durum, Romanya emeklilik sisteminde çok büyük bir değişiklik anlamına gelmektedir.

Bu bağlamda, ikinci sütun emeklilik sistemi, 35 yaş ve altında olup da birinci sütun emeklilik sistemine dahil olan sigortalılar için zorunlu bir hale getirilmiştir. 35–45

yaş arasındaki sigortalılar için ise katılım, gönüllü bir niteliktedir. Primlerden oluşacak fonun yönetimi, özel yatırım şirketleri tarafından yapılacaktır. Sistem, yönetim giderleri de hesaba katılarak hesaplanmış emekli maaşının, emekliliğe hak kazanmış kişinin sigortalılık süresince ödemiş olduğu toplam primlerden daha az olamayacağını garanti etmektedir.

Üçüncü sütun emeklilik sistemleri ise gönüllü katılımı öngörmektedir. Yönetimi yine özel yatırım firmaları tarafından yapılacaktır. Sistemin finansmanı, elde edilen ücretten %15'e kadar ödenecek olan primlerle yapılacaktır.

2.24. Slovakya

- Tamamlayıcı Emeklilik Kasalarının Kurulmasına Karar Verilmiştir (1996)

Tamamlayıcı emeklilik kasalarının kurulmasına ilişkin kanun kabul edilmiştir. Başlangıçta pilot uygulamaların yapılmasına, işçi ve işveren temsilcilerinin aralarında yapacakları görüşmeler sonucu kurulacak kasa sayısının 7'den fazla olmamasına karar verilmiştir. Tamamlayıcı emeklilik sigortası fonuna işverenin ve işçinin verdiği payların vergiden indirilmesi ve devletin bu fonları destekleyip kontrolünü yapması yönünde karar alınmıştır.

- Sağlık Kasalarının İdari Kanununda Değişiklik Yapılmıştır (1996)

Sağlık kasalarının kuruldukları ilk yıl 50.000 sigortalı sayısına, takip eden yıl içerisinde ise 300.000 sigortalı sayısına ulaşmaları durumunda, kayıtlı kasalar olarak kabul edilmesine karar verilmiştir. Mevcut şirketlerin iki yıl içerisinde 300.000 sayısına ulaşması durumunda, aynı haktan yararlanabilmeleri hükmü getirilmiştir. Ayrıca kasaların idari gider oranlarının, ilk iki yıl için %5, sonraki yıllar için ise %3'ten fazla olamayacağı hükme bağlanmıştır.

- Ebeveyn ve Çocuk Yardımlarında Değişiklik Yapılmıştır (2002)

Ebeveynlerin her ikisinin de eş zamanlı olarak ebeveyn yardımı alabileceği hükmü getirilmiştir. 6 yaşına kadar özürlü çocuğu olanlar için ebeveyn yardımları miktarı artırılmıştır. 25 yaşına kadar bağımlı her çocuk için çocuk yardımı yapılmasına, düşük gelir düzeyinde olan aileler için bu yardımın miktarının artırılmasına, ayrıca lise ve daha yüksek eğitim görmekte olan çocuklar için daha yüksek yardım yapılmasına karar verilmiştir.

- Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışanlar için İsteğe Bağlı İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası (2002)

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların isteğe bağlı prim ödeyerek bu sigorta kolundan yararlanabilmelerine olanak sağlanmıştır.

- Sosyal Güvenliğin Bazı Temel Taşlarında Değişiklik Yapılmıştır (2002)

Yaşlılık ve iş kazası-meslek hastalığı sigortalarında hak kazanma koşulları zorlaştırılmıştır. Alınacak yardım miktarı ile prim ödeme gün sayıları arasında bağ kurulmuştur. Emeklilik yaşı herkes için 60 olarak belirlenmiş, dul ve yetim aylıklarına hak kazanma koşullarında norm birliği sağlanmıştır.

- İşsizlik Sigortasında Değişiklik Yapılmıştır (2002)

Bu sigorta kolu için son 3 yıl içerisinde 24 ay prim ödemiş olma şartı getirilmiştir. Mevsimlik işlerde çalışanlar için bu süre, son 3 yıl içerisinde 6 ay olarak belirlenmiştir. İşsizlik yardımlarının, ilk 3 aylık prim ödeme dönemlerindeki gelirin %50'si, diğer aylarda ise bu gelirin %45'i olması kararlaştırılmıştır. İşsizlik ödeneği 15 yıldan az prim ödeme süresi olanlar için 6 ay, 15 yıldan fazla prim günleri olanlar için ise 9 ay olarak belirlenmiştir. İşverenlerin bu sigorta koluna yaptığı katkı miktarı %2.75'e çıkarılmıştır. Ayda 90 saatten fazla danışmanlık hizmeti veren kişilere, isteğe bağlı prim ödeyerek işsizlik sigortasından yararlanma olanağı getirilmiştir.

- İkinci Sütun Emeklilik Sistemi Kurulmuştur (2003)

Birinci sütun emeklilik sigortası için toplanan gelirin yarısının aktarılması yöntemiyle ikinci sütun emeklilik sistemi kurulmuştur. Emekliliğine 5 yıl kalanlar bu sistem dışında bırakılmıştır. Bu kanunun çıkartılmasından sonra çalışma hayatına başlayanların bu kanuna tabi olduğu, fakat sistemden çıkmak için başvuruda bulunabilecekleri hükmü getirilmiştir. Bu kanun çıkartıldığı sırada, halihazırda çalışanlar için seçme hakkı tanınmıştır. Bu kanunu 1 Ocak 2005'ten itibaren uygulamaya konmasına karar verilmiştir.

- Sosyal Güvenlik Sisteminin Kanuni Çerçevesi Değiştirilmiştir (2003)

1 Ocak 2004'ten itibaren uygulanan olan yeni düzenleme ile;

- Emeklilik sistemi iki bağımsız sistem olarak organize edilmiştir. Bunlardan ilki, emekli aylıkları (erken emeklilik dahil) ve dul ve yetim aylıkları ile ilgili iken ikinci sistem maluliyet aylıkları ile ilgilenecektir. İş kazaları ve meslek hastalıkları ile isteğe bağlı emeklilik, ilk sisteme ek olacak şekilde dizayn edilmiştir.
- Sosyal Güvenlik Kurumunun Ulusal İstihdam Bürosundan işsizlik sigortasını devralmasına karar verilmiştir. Emekli aylığı alma yaşının kadın ve erkek için kademeli olarak artırılarak 2021 yılında 62 olarak eşitlenmesine karar verilmiştir.

- Çocuk Yardımlarına İlişkin Kanun Değişikliği Yapılmıştır (2004)

Yeni düzenleme ile daha önce çocuğun yaşına ve ailenin ekonomik durumuna göre değişen çocuk yardımları bu değişkenlerden bağımsız kılınarak sabitlenmiştir.

- Sosyal Güvenlik Kanunu Değiştirilmiştir (2004)

Yeni kanun ile aşağıdaki değişiklikler yapılmıştır:

- Emekli aylığına hak kazanmak için en az 10 yıllık sigortalılık süresi öngörülmüştür.
- Emeklilik aylığı için çalışanlardan %4 işverenden ise %16 oranında prim alınmasına karar verilmiştir.
- Maluliyet sigortası prim oranları çalışanlar ve işverenler için %3 olarak belirlenmiştir.
- İsteğe bağlı sigortalıların ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışan kişilerin emeklilik prim oranlarının %20, maluliyet prim oranlarının ise %6 olmasına karar verilmiştir.
- Emekli aylıklarını hesaplayan sistem düzenlenmiştir.

- Sağlık Sisteminde Yer Alan Kuruluş ve Kişiler için Kanuni Düzenlemeler Uygulamaya Konulmuştur (2005)

Yeni kanuni düzenlemeler ile kamunun sağladığı sağlık yardımlarının kapsamı, hastalık kasalarının ve hastalık sigortası şirketlerinin yapısı düzenlenmiştir. Ayrıca sağlık sektöründe çalışan kişilerle ilgili düzenlemeler yapılmıştır.

- Aile Yardımlarında Değişiklik Yapılmıştır (2006)

Çocuğa bakan ebeveyn dışındaki diğer ebeveyne bir kereye mahsus verilen yardım kaldırılmıştır. Koruyucu ailelere verilen yardım uygulamasına son verilmiştir. Aile yardımı miktarı yeniden düzenlenmiştir.

- Özel Emeklilik Kanunu Çıkarılmıştır (2006)

Özel emeklilik kanunu ile birlikte emeklilik primlerinin işveren paylarının %9'luk kısmı kesilip, özel emeklilik fonuna aktarılmaya başlanmıştır. Bu sisteme göre kurulacak olan özel emeklilik şirketlerinin 18 ay içerisinde 50.000 sigortalı sayısına ulaşması gerekmektedir. Aksi halde, şirketin lisansı Finans Piyasası Otoritesi tarafından iptal edilecektir. Ayrıca, bu kanuna göre kurulacak olan özel emeklilik şirketlerinin idari giderleri için de kısıtlamalar getirilmiştir.

Söz konusu kanun çıkarıldığı sırada, henüz emeklilik sigortası bakımından daha önceki sisteme kayıtlı olmayanların bu kanuna tabi olmaları zorunluluğu getirilmiştir. Bu kanun çıktığı zaman, eski sisteme prim ödemesi yapmış kişilere 18 aya kadar iki sistem arasında seçim yapma hakkı getirilmiştir.

- Krizden Korunma için Finansal Önlemlerin Alınması (2009)

İkinci sütun emeklilik sigortalılarını, yaşanan finansal krizin etkilerinden korumak için yapılan bu kanuna göre emeklilik şirketlerinin %0,065 olan idari gider tavan limiti %0,025'e indirilmiştir. Emeklilik şirketlerinin her bir sigortalının hesabı için sigorta hesabı oluşturmasına karar verilmiştir. Şirketlerin 6 aylık karlılık oranları incelenecek ve kar açısından pozitif bir durum söz konusu ise garanti sigortasının %5,6'sı teşvik amacıyla şirkete bırakılıp geriye kalan %94,4'ü sigortalıların hesapları arasında paylaştırılacaktır. Şirket 6 aylık dönemde zarar etmiş ise, sigortalıların birikimlerinin önceki dönemin gerisine düşmemesi için bu birikimlere garanti sigortasından aktarma yapılmasına karar verilmiştir.

2.25. Slovenya

Slovenya'da uzun vadeli sigorta kolları ile ilgili ilk kanun, 1922 yılında kabul edilmiştir. Bu sigorta kolları ile ilgili yürürlükte olan kanun, 1999 yılında kabul edilen ve 2000 yılında yürürlüğe giren Sosyal Sigorta Kanunu'dur. Hastalık sigortası 1922 yılında çıkarılan kanun ile, analık sigortası ise 1949 yılında çıkarılan kanun ile uygulanmaya başlamıştır. Hastalık ve analık sigortaları ile ilgili yürürlükte olan son kanunlar ise 2003 tarihli Ebeveynlik Bakımı ve Aile Yardımları Kanunu ile 2005 tarihli Sağlık Hizmetleri ve Sağlık Sigortası Kanunu'dur. İş kazası sigortası ile ilgili ilk kanun 1922, işsizlik sigortası ile ilgili ilk kanun 1927 tarihlidir. İşsizlik sigortası ile ilgili güncel kanun 1991 yılında düzenlenmiştir. Aile yardımları ise 1949 yılında sigorta kollarına dahil olmuştur.

- Emeklilik Aylıklarının Hesaplanması Yönteminde Değişiklik (1996)

Şubat 1996 yılında, emeklilik aylıklarının hesaplanmasında kullanılan yöntem ile ilgili değişiklik yapılmıştır. Daha önceden emeklilik aylıkları, maaş seviyesine göre hesaplanırken, artık ortalama maaşa göre hesaplanacaktır.

- Emeklilik Aylıklarının Düzenlenmesi Yönteminde Değişiklik (1998)

1998 yılında, emeklilik aylıklarının düzenlenmesi yönteminde değişikliğe gidilmiştir. Uzun vadeli sigorta kollarında aylıklar, ortalama maaşlardaki değişikliklere göre düzenlenirken, 1 Ağustos 1998 tarihinden itibaren ortalama maaşlardaki artış %1,5'ten fazla olursa aylıkların düzenlenmesine karar verilmiştir.

- İşsizlik Sigortasına Daha Aktif Bir Yaklaşım (1998)

1998 yılında kayıt dışı ekonomi ve işsizlikle mücadele kapsamında bir kanun tasarısı gündeme alınmıştır. Bu kapsamda, işgücünün hareketliliğinin artırılması, işsizlerin en kısa sürede iş bulabilmeleri ve yeni iş imkanlarının yaratılması amaçlanmaktadır.

- Emeklilik Yaşı ve Malullük Aylığı Reformu Kanun Tasarısı (1998)

1998 yılında gerçekleştirilen diğer bir önemli reform ise emeklilik yaşı ve malullük aylığı ile ilgilidir. Bu reform ile aylığa hak kazanma koşulları yeniden tanımlanmış, emeklilik ertelemesi teşvik edilmiş ve ücret ile emeklilik aylığı arasında yeni bir telafi oranı belirlenmiştir. Emeklilik yaşı kadınlar için 63, erkekler için 65'e yükseltilmiş ve erken emeklilik zorlaştırılmıştır.

- Yeni Emeklilik Aylığı ve Malullük Sigortası Kanunu (2000)

Aralık 1999 tarihinde kabul edilen ve 1 Ocak 2000 yılında yürürlüğe giren Yeni Emeklilik Aylığı ve Malullük Sigortası Kanunu, sistemde büyük oranda değişiklik yapmıştır. Böylece sosyal güvenlik sistemini tamamlayıcı özel emeklilik hükümleri getirilmiştir. Yeni kurallarla, uzun süreli çalışma hayatı teşvik edilmekte ve erken emeklilik için şartlar zorlaştırılarak erken emeklilik durumunda, aylık miktarı düşürülmektedir. Ayrıca, özürlülerin işgücüne dönüşleri için yeni teşvikler oluşturulmakta ve özürlülük tanımı yenilenmektedir. Bu yeni kanun ile "devlet emeklilik aylığı" isimli yeni bir primsiz yardım sistemi ve ayrıca gönüllü sigorta sistemi oluşturulmuştur.

- Tamamlayıcı Sigorta Kolunun Oluşturulması (2001)

2001 yılında, zorunlu devlet emeklilik aylığı sigorta kolunun sağladığı temel korumayı güçlendirmek için, "Tamamlayıcı Sigorta Kolu" ortaya çıkarılmıştır. Kabul edilen yeni bir kanun ile uzun vadeli sigorta kollarında üç sütunlu sistem kurulmuştur. Buna göre;

- Birinci sütunda, "Kuşaklararası Dağıtım Modeli" (pay-as-you-go) sistemine dayanan ve devlet tarafından yönetilen zorunlu emeklilik aylığı sigortası mevcuttur.
- İkinci sütunda, sağlığa zarar veren ve yaş sınırlaması olan işlerde çalışanlar için zorunlu tamamlayıcı emeklilik aylığı sigortası mevcuttur.
- Üçüncü sütunda, özel sigorta şirketleri tarafından yönetilen, işçilerin ve isterse işverenlerin katılabileceği gönüllü tamamlayıcı emeklilik aylığı sigortası mevcuttur.

- Emeklilik Aylıkları ile İlgili Yeni Kanun (2001)

Kanun kapsamında, erkeklerin yaşlılık aylığı hak kazanma koşulları değişmemiş; ancak kadınların erkeklerle aynı koşullara tabi olması için 2014 yılına kadar kademeli yaş artışı getirilmiştir. Erkekler için yaşlılık aylığı koşulları ise şunlardır:

- 58 yaş ve 40 yıl prim ödeme süresi,
- 63 yaş ve 20 yıl prim ödeme süresi,
- 65 yaş ve 15 yıl prim ödeme süresi.

- Sağlık Hizmetleri Reformu (2004)

Kasım 2003 tarihinde hükümet; Ekonomi ve Sosyal Konsey'e adalet, ulaşılabilirlik, kalite ve etkinlik değerlerini temel alan sağlık reformunu tanıtmıştır. Bu sağlık hizmetleri reformunda amaç, gönüllü tamamlayıcı sağlık sigortası primlerini zorunlu sağlık sigortası sistemine aktarmaktır. Reformun diğer amaçları ise aşağıda belirtildiği şekildedir.

- Sağlık hizmetlerinde mali araçların kullanımında adalet,
- Mali kaynakların vatandaşların ihtiyaçlarına göre dağıtılması,
- Sağlık hizmetlerine daha kolay erişim,
- Bütünleşmiş eşitlik sisteminin geliştirilmesi,
- Sağlık hizmetleri sisteminin yönetilmesi ve düzenlenmesinde etkinlik,
- Kamu sağlık sektörünün güçlendirilmesi.

- Reformların Referandum ile Reddi (2011)

Emeklilik aylığı sisteminde, uzun vadeli sürdürülebilirlik için adım atılması, yaşlı işçilerin işgücüne katılım oranının artırılması, aktif işgücü piyasasının geliştirilmesi ve kadınlar ve erkekler için emeklilik aylıklarına hak kazanma yaş sınırının eşitlenmesi reformlarını da kapsayan düzenleme planı, 2011 yılında yapılan bir referandum ile reddedilmiştir.

2.26. Yunanistan

- Ulusal Asgari Ücret Anlaşması (1996)

Sosyal Güvenlik hizmetleri asgari ücrete bağlanmıştır.

- İşsizlik Ödeneğinde Önemli Bir Artış (1997)

1 Ocak 1997 itibarıyla işsiz kalanlara veya kalacak olanlara Çalışma Bakanlığı tarafından %10'luk bir işsizlik ödemesi zammı yapılmıştır.

- Sağlık Hizmetlerinde Maliyet Öncelikli Önlemler (1999)

1998 yılındaki sağlık harcama tahminlerinin 1 trilyon drahmiye çıkması üzerine, ilaç ve reçete listeleri gözden geçirilerek maliyetlerin %25–30 kadar düşürülmesi hedeflenmiştir.

- Emekli Aylıklarında Kısıtlamalar Öngörülmüştür (1999)

Ocak 2001'den itibaren 55 yaşın altındakilere emekli maaşı tedariki durdurulmuştur. 55 yaş üzerindekilere ise maaşlarının %70'i verilmiştir.

- Serbest Çalışan İşçiler için Hizmet Birleştirmesi Hakkı (1999)

Ustalar, tacirler, motor sektöründe çalışanlar, serbest meslekten (kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan) sayılmıştır. Böylece kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların sayısı 850.000'e ulaşmıştır.

- Memurlar için Birleşik Emeklilik Fonu Uygulaması (1999)

1 Nisan 1999 itibarıyla, bakanlıklarda ve çeşitli sektörlerde çalışan yaklaşık 300.000 devlet memuru sigorta kapsamına alınmıştır.

- Yaşlılık Aylıkları için Kanun Tasarısı (1999)

Birçok emeklilik fonunun %20 ila %23 arasında değerlenmesi için kanun tasarısı yapılmıştır. Yatırım politikaları için 2001 yılı itibarıyla özel bir komisyon öngörülmüştür. 56 yaş ve üzerindekilerin, eğer başka bir işte daha çalışacaklarsa aylıklarının %70'ini almaları uygun görülmüştür.

- İkinci Ulusal İstihdam Eylem Planı (2000)

Etkili ve fırsatta eşitlikçi; ayrıca yeniden dağılımı gözeten bir istihdam politikası öngörülmüştür.

- Emeklilik Reformu Askıya Alınmıştır (2001)

Hükümet 2006'dan önce emeklilik aylığında ve yaşında herhangi bir artış olmayacağını bildirmiştir.

- Erken Emekliliğin Kolaylaştırılması (2002)

Geçici veya sürekli tüm işçiler için 5 yıllık bir emeklilik indirimi sağlanmıştır.

- Ulusal Elektronik Bilgi Sistemi Kurulmuştur (2002)

Sosyal güvenlik kapsamındaki herkesi içine alması için bir online sistem kurulmuştur. Herkese bir kayıt numarası tahsis edilmesi öngörülmüştür.

- Meclisin Emeklilik Kanununu Onaylaması (2002)

Sosyal güvenlik sisteminin yeniden yapılandırılması ve uzun dönemde sürdürülebilirliği çerçevesinde Yunan parlamentosu tarafından Emeklilik Kanunu onaylanmıştır. 1993 yılından itibaren hizmete başlayan kadınların emeklilik yaşının 65'e yükseltilmesi, 1992 yılından sonra çalışmaya başlayanların normal emekli maaşının %70'e çekilmesi gibi değişiklikler öngörülmüştür. Değişikliklerin 2008 ila 2017 yılları arasında yapılmasına karar verilmiştir.

- Askerlik Sürelerinin Emeklilik Hesabında Kullanılması (2002)

AB üyeliğinden önce Yunanistan'da askerlik sürelerinin emekli aylığı hesabında kullanılması söz konusu olmamıştır. Üyelikten sonra 1358/53 sayılı kanunun 1. maddesi kapsamında askerlik süresinin emeklilikte kullanılmasına icazet verilmiştir.

- Uzun Süreli İşsizler için İsteğe Bağlı Sigorta İmkanı (2003)

2874/2002 sayılı kanunun 10. maddesi kapsamında isteğe bağlı sigortalılık öngörülmüştür. Uzun süreli işsizliğin süresi asgari 12 ay olarak belirlenmiştir.

- Yaşlılık Aylığının Hesaplanmasında Değişiklik (2005)

Ocak 2005 öncesinde sigortalının tüm sigortalılık süresi ve son 5 yıllık maaşı göz önüne alınmaktadır. 3032 sayılı Kanunla birlikte, sigortalının son 10 yılındaki en fazla kazanç getiren 5 yılı göz önünde bulundurulmaya başlanacaktır.

- Dullar için Dul ve Yetim Yardımı (2005)

12 Şubat 2004 tarihli ve 3232 sayılı Kanunun 4. maddesine göre dul ve yetimler için dul ve yetim yardımı sağlanması öngörülmüştür.

- Sosyal Sigorta Yardımları Hakkında Yetki Düzenlemeleri (2005)

19 Ağustos 2005 tarih ve 3385 sayılı Kanunla 65 yaş üstündeki malullere, 150 güne kadar; ayrıca emekli aylığı bağlanana kadarki süreç için 50 günlük bir yardım sağlanması öngörülmüştür. Ayrıca, 2676 sayılı kanunla dul ve yetim aylıkları söz konusu olmuştur. Bu durumda aylık alan kişilerin aylıkları, başka yardım alıp almamalarına göre %50'ye kadar düşürülebilmektedir.

- Emekli Aylığı Reformu Hakkında Öneriler (2008)

27 Kasım 2007'de Yunan Hükümeti emekli aylıkları üzerine bir dizi reform teklifi sunmuştur. Söz konusu teklif, işgücü piyasasının uzun vadede istikrarından, çalışan annelerin erken yaşta emekli olmasının önüne geçilmesine kadar geniş bir yelpaze içermekteydi. Çalışma Bakanı, parlamenterlere reformun mevcut haklarda herhangi bir kayba neden olmayacağını dile getirmiştir. Avrupa Komisyonu, daha önce halkın yoğun tepkisinden dolayı birçok kez ertelenen emekli aylığı reformunun uygulanması hususunda Yunanistan'a baskılara devam etmektedir.

- Emeklilik Reformunun Kabul Edilmesi (2008)

Emeklilik reformu 20 Mart 2008'de Yunan Parlamentosu tarafından az bir farkla kabul edilmiştir.

- Yunan Sosyal Güvenlik Reformu (2008)

Nisan 2008 itibarıyla, Yunan Sosyal güvenlik sisteminin sürdürülebilirliğini ve vatandaşları için kapasitesinin artırılmasını sağlamak amacıyla yeni bir sosyal güvenlik kanunu kabul edilmiştir. Kanunla 133 kuruluş ve 13 sosyal güvenlik kuruluşu kapsama dahil edilmiştir. Avrupa'nın en erken emeklilik hakkı tanıyan sistemlerinden biri olan Yunan sosyal güvenlik sistemi revize edilmiştir. Ayrıca analık statüsünü koruma konusunda düzenlemeler de yer almıştır. Nesiller arası Dayanışma Fonu (AKAGE) kurulmuştur. Özelleştirmelerin %10'u, KDV'nin %4'ü, sosyal politika kaynaklarının %10'u bu fona tahsis edilmiştir.

- Yeni Emeklilik Reformu Tasarısı Kabul Edilmiştir (2010)

AB ve IMF'nin görüşleri doğrultusunda, finansal ve mali krizlere karşı 110 milyar avroluk bir kurtarma fonu oluşturulmuştur. Diğer AB ülkeleri gibi Yunanistan da yaşlı nüfus, yoğun erken emeklilik akımı, işsizlik gibi tehditlerle karşı karşıya kalmaktadır. 2010 yılında emeklilik sistemi açığı 4 milyar avrodur. Erken emeklilik yaşı 53'ten 60'a çekilmiş, 13 sosyal güvenlik kuruluşu İşçiler, Çiftçiler ve Küçük İşletmeler adı altında üç birleşik kuruluş olarak birleştirilmiştir.

- Tasarruf Tedbirleri (2011)

2011 Haziran ayı sonunda Yunanistan, 2011–2015 yıllarını kapsayan tasarruf tedbirleri planını onamıştır. Tedbir paketi kapsamında, söz konusu yıllar için 5,1 milyar avroluk bir sosyal güvenlik tasarrufu öngörülmüştür. Paketin gelir ayağında ise 3,2 milyar avroluk bir artış beklentisi söz konusudur. Önceki birleşmelere rağmen Yunan emeklilik sistemi hala karışık ve parçalanmış izlenimi vermeye devam etmektedir. Yardımlar aylıklara nazaran cömert görünmektedir.

2.27. Güney Kıbrıs Rum Yönetimi

- Sosyal Emeklilik Sistemi (1995)

Güney Kıbrıs hükümeti, Temsilciler Meclisine konuyla ilgili kanun teklifi sunmuş ve teklif Nisan 1995'te kanunlaşmıştır. Güney Kıbrıs'ta yaşayan 68 yaş ve üstü kişiler herhangi başka bir gelirleri olmaması koşuluyla devlet bütçesinden karşılanan sosyal yardımı almaya hak kazanmaktadır. İkamet şartını taşıyan tüm hak sahiplerine ödeme yapılmaktadır. Yıllık yardım miktarı, asgari sosyal sigorta ödemesine denk tutar olup, 1995 yılı için 1.064 pounddur. Sosyal aylığın miktarı diğer aylıklar gibi güncellenmektedir. Bu yardımın finansmanı devlet bütçesindendir. Sosyal emeklilik sistemi 1996 yılında yürürlüğe girmiştir.

- Yardımlar ve Asgari Borçlanma Miktarındaki Düzenlemeler (1995)

Güney Kıbrıs'ta temel yardımlar ve asgari borçlanma miktarları, ücretlerdeki değişikliklere göre; ek yardımlar ise asgari geçim endeksine göre güncellenmektedir. 1995 Ocak ayında temel yardımlar olarak uzun ve kısa vadeli sigorta kolları, işsizlik sigortaları, evlenme ve cenaze ödenekleri prim oranları %8,7 oranında; ek yardımların prim oranı ise aynı dönemler için %5,26 oranında arttırılmıştır.

- Sosyal Sigorta Sisteminin Bilgisayar Ortamına Aktarımı (1996)

01 Temmuz 1996'da sosyal güvenlik sistemini ilgilendiren tüm kayıtlar, prim ödemeleri, denetimler ve yardımlara ilişkin verilerin tümü vb. bilgisayar ortamında yapılmaya başlanmıştır.

- Yardımlar ve Asgari Borçlanma Miktarındaki Düzenlemeler (1996)

1996 Ocak ayında temel yardımlar olarak uzun ve kısa vadeli sigorta kolları, işsizlik sigortaları, evlenme ve cenaze ödenekleri prim oranları %7,6 oranında; ek yardımların prim oranı ise aynı dönemler için %1,57 oranında arttırılmıştır.

- Bilgisayarlı Otomasyon Sistemi (1997)

Sigortalıların ve işverenlerin katkı paylarına ilişkin tahsilatın yanında denetimlerin tamamı da bilgisayar ortamına aktarılmıştır. Sistemde, katkılarını ödemeyi geciktiren işveren ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlara karşı açılan davalar için operasyonel donanım kısmen sağlanmıştır. İlgili tüm çalışmaların tamamlanarak, sistemin 1998 yılı Mart ayı sonunda faaliyete geçmesi planlanmıştır.

- Çocuk Yardımı Konusundaki Mevzuatta İlerlemeler (1997)

Ocak 1996'dan itibaren, bakmakla yükümlü bulunulan çocuk tanımı değiştirilmiş ve

kapsam, askerde olanları da kapsayacak şekilde, 21 yaşına kadar genişletilmiştir. Aylıklar her yılın Ocak ayında asgari geçim endeksine göre yeniden belirlenmektedir.

- Evlat Edinme Ödeneklerinin Kabulü (1997)

19 Nisan 1996'da kabul edilen kanuna göre, daha önce ilk 14 hafta olarak belirlenen uygulama yerine, evlat edinme çocuğun doğumundan sonraki 4 yıl içinde gerçekleşirse, evlat edinen kadın, analık yardımı almaya hak kazanmaktadır.

- Yardımların Endekslenmesi (2001)

1 Ocak 2000 tarihinden itibaren, ücret ve maaşlardaki artış ile yaşam maliyet endeksindeki artışa uyum sağlamak amacıyla, kısa vadeli sigorta kolları, temel ve ek aylık bağlama oranları, sosyal emeklilik, işsizlik yardımı ve cenaze ödeneğinin hesaplanmasındaki oranlar, %4.23 oranında arttırılmıştır. Temel ve ek aylıklar, maluliyet, dul ve yetim aylıkları ile sosyal aylıklar %2.22 oranında, çocuk yardımı ise %1,76 oranında arttırılmıştır. Asgari aylık oranı, temel aylığın %77'sinden %88'ine; sosyal emeklilik aylığı %77 oranından %81'e çıkarılmıştır. Ayrıca sosyal emeklilik için yaş şartı 65'e indirilmiştir.

- Nakdi Yardımların Finansmanında Değişiklikler (2002)

Ücret ve maaşlardaki değişikliklere paralel olarak, prime esas temel kazançlar güncellenmiştir. Uzun vadeli sigorta kollarındaki ve hastalık, analık, işsizlik sigortalarındaki prime esas temel kazanç, Ocak 2001 tarihinden itibaren uygulanmak üzere, %3.27 oranında arttırılmıştır. Temmuz 2001'den itibaren yürürlüğe girmek üzere, analık ve evlenme ödeneklerindeki artış da aynı oranda olmuştur. Ek kazançlar ise %3.82 oranında arttırılmıştır. 51 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu hakkında yapılan 2001'deki düzenlemeye göre; evlenme ödeneği, gerekli şartları sağlamaları durumunda her iki eşe verilebilecek; fakat ödenek, eşit miktarda olacak ve ikiye bölünebilecektir. Ayrıca, evlat edinme durumunda da verilen analık ödeneği, evlat edinen kadına çocuğun doğumundan 12 yıl sonrasına kadar uzatılmıştır. Sosyal emeklilik için aylık bağlama oranı %3.27 oranında arttırılmıştır.

- Ebeveyn İzni Statüsünde İlerlemeler (2003)

1998'deki AB direktifine uygun olarak, "Mücbir Sebepler Gerekçesiyle Ebeveyn İzni Kanunu" 2002'de kanunlaşmıştır. Buna göre, ebeveyn izni alınan dönem için borçlanma hakkı tanınmış ve bu dönemde kişiler, ayrıca hastalık ve işsizlik sigortalarından da faydalandırılmıştır.

- Prime Esas Kazanç ve Yardımlarda Değişiklikler (2004)

1 Ocak 2002'den geçerli olmak üzere hesaplamalarda kullanılan ana oranlar; temel yardımlarda (uzun vadeli sigorta kollarına verilen aylık bağlama oranları, evlenme, analık, cenaze, maluliyet ve sosyal emeklilik ödeneklerindeki aylıklar) ve prime esas kazançta %5.21 oranında belirlenmiş ve 1 Ocak 2003'ten itibaren geçerli olmak üzere ise oranlar %3.04 arttırılmıştır. Ek yardımlardaki oranlar ise, 1 Ocak 2002'den itibaren %2, 1 Ocak 2003'ten itibaren ise %3,3 olarak arttırılmıştır. Çocuk yardımı ise Ocak 2002'den itibaren %1,97 oranında arttırılmıştır.

- Çocuk ve Analık Yardımlarında Değişiklikler (2004)

Daha önce dört ve daha çok çocuklu ailelere verilen ek çocuk yardımı, üç çocuklu ailelere verilmeye başlanmıştır. Ayrıca, 1 Ocak 2003'te yürürlüğe giren yeni Analık Ödeneği Kanunu ile en az dört çocuğa sahip olup çocukları 15 yaşını geçtiği için çocuk yardımı alamayan anneler de analık ödeneği alabileceklerdir. Sosyal emeklilik aylığı ya da başka kaynaklardan başka bir aylık alan annelere, aldıkları bu aylıkların tutarının, temel yaşlılık aylığının azami aylık miktarına eşit olması veya bu miktardan fazla olması durumunda, bu ödenek ödenmemektedir. Analık ve çocuk yardımları için 1 Ocak 2003'ten itibaren Maliye Bakanlığı yetkili kılınmıştır.

- Maden İşçilerinin Emeklilik Yaşının Düşürülmesi (2004)

Madencilerin, tehlikeli ve sağlıksız çalışma şartları göz önüne alınarak emeklilik yaşları azaltılmıştır. En az 5 yıl madende çalışan işçilere, çalıştıkları her 5 ay için 1 ay fiili hizmet süresi zammı verilmiş, asgari emeklilik yaşı ise 60'dan 58'e düşürülmüştür.

- Dul ve Yetim Aylığı Kapsamının Genişletilmesi (2004)

Ölen veya kayıp olan kişinin yakınları, yaşlılık veya maluliyet aylığına hak kazanmaktadır. Halihazırda yaşlılık veya maluliyet aylığı alan kişiye, bunların ek yardımlarından da azami kazanç sınırına kadar faydalanma hakkı tanınmıştır.

- Belirlenen Prime Esas Kazanç ve Yardımların Ayarlanması (2005)

Prime esas temel kazançları, enflasyondaki artışa uygun hale getirmek, satın alma gücünü korumak amacıyla, çocuk yardımı ve analık ödeneği gibi ek yardımlar, asgari yaşam maliyet endeksi artış oranıyla uyumlu olarak arttırılmıştır. Hesaplamalarda kullanılan ana oranlar kapsamında, uzun vadeli sigorta kollarına verilen aylık bağlama oranları, evlenme, analık, cenaze, maluliyet ve sosyal emeklilik ödeneklerindeki aylıklar %5.44 oranında arttırılmıştır. Aynı orandaki artış, emeklilik aylığı hesaplamasında kullanılan geçmiş kazançlara da uygulanmıştır. Ek aylık veya yardımların hesabında kullanılan parametreler, %3.09 oranında arttırılmıştır.

- AB Emeklilik Fonları Direktifi Doğrultusunda Yapılan Değişiklikler (2007)

Güney Kıbrıs'ta Genel Sosyal Sigorta Programı, 1957 yılında tanıtılmış; ülke vatandaşı olup Güney Kıbrıs'ta çalışan ve ikamet eden tüm vatandaşlar genel sigorta kapsamına alınmıştır. Kamu ve özel sektör çalışanlarını koruyan "pay as you go" sistemi uygulanmaktadır. 2006 yılında emeklilik fonlarının kullanımı, denetlenmesi gibi konularda AB direktifine uygun olarak bir kanun çıkarılmıştır. Kanuna göre, emeklilik fonlarının, profesyonel yatırım danışmanlık hizmeti alınarak finansal araçların dahil edildiği düzenli borsalarda değerlendirilmesi, varlık dağılımını çeşitlendirmek için gerekli görülmüştür. Emeklilik fonları yatırımlarının büyük kısmı bankalar ve diğer mevduat kuruluşlarında bulunmaktadır. Kanun ile emeklilik fonları açısından yurtiçi hisse senetlerine doğru bir akış olacağı ve böylece para arzının artacağı planlanmıştır. Bugün bu fonların çoğu, bankalarda vadeli mevduatta tutulmaktadır. Bu durumda kazançlar daha güvenilir, ancak getirisi daha az olan bir ortamda değerlendirilmektedir.

BÖLÜM III

AVRUPA BİRLİĞİ'NDE SOSYAL GÜVENLİK DENETİMİ ve KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELE

1. AB ÜYESİ BAZI ÜLKELERDE SOSYAL GÜVENLİK DENETİMİ

1.1. Almanya[18]

Federal hükümet Temmuz 2003 tarihinde, kayıt dışı istihdamı tespit etmek ve kayıt dışı istihdam ile mücadele etmek amacıyla yetkili bir kurum oluşturmaya karar vermiştir. Kanun dışı İstihdam ile Mücadele Kanununda yapılan revizyon ile "Finanzkontrolle Schwarzarbeit" (FKS) kurulmuştur. FKS, Maliye Bakanlığı'nın Gümrük Birimi'ne bağlanmıştır. Bu kurum, kayıt dışı istihdamın tüm çeşitleri ile mücadeleyi hedef almaktadır. Ancak bunu yaparken kayıtlı şirketler üzerinde durulmaktadır.

FKS, yaklaşık 6600 çalışanı, merkez ve 113 şube ofisi olmak üzere bölünmüş yapısı ile şu üç alt birimden oluşmaktadır:

Önleme Birimi: Bu birim, kayıt dışı istihdamın piyasada ortaya çıkan her türlü belirtisini takip etmektedir. Buna ek olarak, rastgele denetimler yapmaktadır.

Belirleme Birimi: Bu birim tüm kanuni soruşturmalardan ve ceza biriminin yetki alanına girmeyen başlangıç prosedürlerinden sorumludur.

Ceza Birimi: Bu birim, hiçbir saha çalışması gerektirmeyen tüm özet işleri takip etmektedir. Aynı zamanda, yolsuzlukları belirlemek için, işverenler ya da sosyal güvenlik ajanslarının kullandıkları farklı verileri analiz etmektedir. Son olarak, FKS'nin her türlü işlemlerine ilişkin itirazları sonuçlandırmaktadır.

1.2. Belçika[19]

Kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda birtakım girişimler söz konusudur. Çünkü pek çok ajans, bakanlık ve denetim, sosyal ve mali dolandırıcılıkla mücadeleye dahil olmuş ve 29 Nisan 2008 tarihinde "Mali ve Sosyal Dolandırıcılıkla Mücadele Merkez Komitesi" tüm bakanların katılımıyla kurulmuştur. Komiteye Başbakan başkanlık etmektedir. Aynı zamanda, "Mali ve Sosyal Dolandırıcılıkla Mücadele Konseyi" de tesis edilmiştir. Bu Konsey, Devlet Bakanı'nın başkanlığında dolandırıcılığın takibinin koordinasyonundan sorumludur ve ilgili tüm ajansların müdürleri (sosyal, mali, yargısal, emniyet) bu Konseye dahildir. Her yıl, Komite ve Konsey dolandırıcılıkla mücadele kapsamında birleştirilmiş bir eylem planı sunmak zorundadır.

18 DEKKER, Helga, ORANJE, Elske, RENOOY Piet, ROSING, Francien ve WILLIAMS, Collin, "Joining Up in The Fight Against Undeclared Work in Europe" Regioplan Policy Research, Aralık 2010, s.13-14. http://ec.Europa.eu/social/keyDocuments.jsp?policyArea=&type=0&country=0&year=2010&advSearchKey=undeclared+work&mode=advancedSubmit&langId=en (Erişim: 17/03/2012).

19 DEKKER, Helga ve Diğerleri, a.g.e., s. 15.

1.3. Birleşik Krallık[20]

Birleşik Krallık, kayıt dışı istihdamla mücadele konusunu yerel düzeyde "Birleşmiş Kayıt Dışı Ekonomi Ekipleri" (JoSET's) ile yürütmektedir. İş ve Emeklilik Aylıkları Dairesi'nin memurları, Kral'ın gelirinin denetiminden sorumlu olanlar ile Gümrük ve İstihdam Ajansı bu ekiplerin içinde birlikte çalışmaktadırlar. Bu ekipler daha çok inşaat, taksi hizmetleri, kuryecilik, yiyecek-içecek hizmetleri, otelcilik ve misafirhane hizmetleri alanlarına odaklanmaktadır.

1.4. Bulgaristan[21]

Kayıt dışı istihdam Bulgaristan'da yaygın bir şekilde bulunmaktadır. "Kanun dışı ekonomi" olarak adlandırılmakta ve ticaret ile hizmet sektörüne odaklanmaktadır.

2000 yılında, işveren merkezli politika geliştirilmiş ve resmileşmenin sağlanması konusu üzerinde durulmuştur. Aynı yıl, şirketlere ödemelerini banka aracılığıyla yapma ve KDV kaydettirme zorunluluğu getirilmiştir. Ocak 2003 yılında, hükümet özellikle istihdamın resmileştirilmesini hedefleyen bir politikayı uygulamaya koymuştur. Bu politika;

- Temel istihdam kategorileri için kanuni asgari ücretin artırılmasını, Tümişsözleşmelerinin UlusalSigortaKurumu'nazorunlukaydınınyaptırılmasınıiçermektedir.

1.5. Çek Cumhuriyeti

Çek Cumhuriyeti'nde hükümet, kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda daha koordineli ve daha kavramsal çalışılması gerektiğinin farkına varmıştır. 2000 yılında, yabancı uyrukluların kayıt dışı istihdamları ile mücadele için bir "Bakanlıklar arası Birim" kurulmuştur. Bu birim mücadelenin hızlı ve verimli yapılabilmesi için hizmet vermeyi amaçlamaktadır. Uygulanan tedbirler şunlardır: Vergi politikasının basitleştirilmesi, istihdam kanununa uygunluğun daha çok kontrol edilmesi, aktif istihdam politikası, asgari ücret, iş kanunu değişikliği, kayıt dışı istihdamla mücadele bölgesel komiteleri ve iş teftiş kurulunun kurulması. Çek Cumhuriyeti'nde kayıt dışı istihdam daha çok farklı işverenlere bağlı olarak birden fazla işte çalışan ve yaşamı için yeterli gelir sağlamamasına rağmen kendisine uygun bir iş bulamadığı için sosyal yardım, sosyal destek veya

---

20 DEKKER, Helga ve Diğerleri, a.g.e., s. 16.

21 RENOOY, Piet, IVARSSON, Staffan, VAN DER WUSTEN-GRITSAI, Olga ve MEIJER, Emco "Undeclared Work in an Enlarged Union", European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs Manuscript Mayıs 2004, s.137-138. www.csd.bg/fileSrc.php?id=1488 (Erişim:15/03/2010).

emeklilik aylıkları alan kişiler ile resmi koşulları taşımayan yabancı uyruklular arasında yaygındır.[22]

Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı'nın, göç politikalarına sınırlandırma getirmekten sorumlu İçişleri Bakanlığı ile yakın işbirliğine ihtiyaç duyulduğunu belirtmesinden sonra, "Yabancı Uyruklu İşçilerin Kanun Dışı İstihdam ile Mücadele için Çok-Bakanlı Kurum", bakanlıkların başkanlığında aşağıdan yukarıya doğru bir teşkilatlanma olarak kurulmuştur. Kurumun yapısı, Fransa modelinden ilham alınarak oluşturulmuştur. Kurumun üyeleri; çeşitli bakanlıkların, sosyal tarafların ve emniyetin temsilcilerini kapsamaktadır. Bu Kurum, göçmenler tarafından meydana getirilen kayıt dışı istihdama ait özel göstergeler üzerine odaklanmaktadır.[23]

1.6. Estonya[24]

Estonya'da kayıt dışı istihdam hizmet, perakende, ticaret, tamirat, inşaat ve tarım alanlarında yaygındır. Bu alanda fenomen olan "envelopewage" hala olmakla birlikte oranı azalmaktadır.

Envelope Wage

İlgili kamu kurum ve kuruluşlarına bildirilmeyen ve bu nedenle işverenin payına düşen sosyal sigorta ve vergi sorumluluğunun, işveren tarafından tam olarak yerine getirilmemesine sebep olan ücret türüdür.

Kaynak: WILLIAMS, Colin C., "The prevalence of envelope wages in Baltic Sea Region", Baltic Journal of Management, Nisan 2009, s. 288, http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1810814&show=abstract (Erişim: 15/03/2012)

Estonya'da ekonomi politikası; basit iş ilişkileri kuralları ve düşük vergi oranları vasıtasıyla daha rekabetçi bir ekonomi piyasası yaratılmasını amaçlamaktadır. Bunun için, kayıt dışı istihdamla mücadele edilmesi ve kayıt içi sektördeki ekonomik gelişmelerin desteklenmesi gerekmektedir. Bireysel olarak, yeni oluşturulan emeklilik aylıkları sigor-

22 RENOOY, Piet ve Diğerleri, a.g.e., s. 121-122.
23 DEKKER, Helga ve Diğerleri, a.g.e., s. 15.
24 RENOOY, Piet ve Diğerleri, a.g.e., s. 122-123.

ta kolu, kayıtlı işlerde çalışılmasını teşvik etmektedir. Kayıt dışılık, ilgili makamların (vergi daireleri, belediyeler, İçişleri Bakanlığı) koordinasyonlu ve kontrollü çalışmaları sayesinde azalmaya başlamıştır.

1.7. Finlandiya[25]

Finlandiya VIRKE projesini oluşturmuştur. Bu, hükümetin mali suçları önleme programına dayanan makamlar arası işbirliğidir. VIRKE, kayıt dışı ekonomi (gri ekonomi) ve nitelikli suçlarla mücadeleyi amaçlayan, Maliye Bakanlığı, Vergi Kurumları, Emniyet, Gümrük ve ilgili kuruluşlar arasında yoğunlaştırılmış bir işbirliği taahhüdüdür. VIRKE'nin özel amaçlarından biri, yeraltı ekonomisi ve mali suçlara karşı, çeşitli makamlardan toplanan, analiz edilen ve dağıtılan bilgiler yoluyla mücadele edilmesidir.

1.8. Fransa[26]

Fransa, kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda uyumlu ve birleşik bir kurumsal altyapıya sahip bulunmaktadır. Fransa'da kayıt dışı ekonominin takibi konusunda her şeyden sorumlu bir kurum mevcuttur ve bu kurum "the Délégation nationale à la lutte contre la fraude" (DNLF) olarak adlandırılmaktadır.

DNLF'nin temel görevleri şunlardır:

- Gerek sosyal güvenlik alanında yaşanan hileler, gerekse kanun dışı istihdam dahil olmak üzere her türlü dolandırıcılığa karşı alınacak önlemlerin koordinasyonu,
- Dolandırıcılık hakkında bilginin artırılması, bilgilendirme ve ilgili kurumlar arasında veri alış-verişinin geliştirilmesi.

11 Mart 1997 tarihinde, kayıt dışı istihdamın takibi konusunda sorumluluk sahibi birçok merkezi yönetim birimleri (gümrük, polis, iş müfettişleri ve sosyal güvenlik dahil) arasında tam bir işbirliği sağlamak üzere bir yönetimsel yapı oluşturulması hakkında bir kanun kabul edilmiştir. Bu kanun aynı zamanda, yerel yönetim, ticaret odaları ve işveren örgütlerine kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda kilit bir rol sağlamıştır. Bu çerçevede, yerel düzeyde koordinasyonun sağlanması amacıyla yerel kurumlar kurulmuştur.

25 RENOOY, Piet ve Diğerleri, a.g.e., s. 15.
26 DEKKER, Helga ve Diğerleri, a.g.e., s. 13-14.

Her bir birimde, tüm yönetimsel aktör ve sosyal tarafları bir araya getirecek birimsel komisyonlar oluşturulmuştur. Bu komisyonlar, kendi yetki alanları içindeki durumları hakkında yıllık raporlar hazırlamaktan ve eylem planları oluşturmaktan sorumludurlar.

1.9. İrlanda[27]

"Ulusal İstihdam Hakları Birimi" (NERA); Girişim, Ticaret ve İstihdam Dairesi'nin bir ofisidir. Bu birim her türlü kayıt dışı istihdam çeşidi ile ilgilenmektedir. NERA, Şubat 2007 tarihinde hükümet tarafından geçici olarak kurulmuş, ancak 2008 yılında kanuni bir temele oturtulmuştur. Birimin amaçları; istihdam hakları mevzuatına uyum oluşmasını sağlamak ve şu beş fonksiyonda İrlanda'da uyum kültürü geliştirmektir: Bilgi, denetim, uygulama, kovuşturma ve gençlerin korunması. NERA, 12 başmüfettiş, 78 müfettiş olmak üzere toplam 90 müfettişten oluşmaktadır.

1.10. İtalya[28]

İtalya'da "Kayıt dışı İstihdamın Kayıt Altına Alınması Ulusal Komitesi" görev yapmaktadır. Bu komite 1998 yılında kurulmuştur. Başlangıçta temel hedefleri şunlardır: Merkezi yönetim ve bölgesel makamlar arasında kurumsal bir veri tabanı kurmak, işçi ve işverenler arasında vergi uyumu ve kayıt dışı istihdam ile mücadele konusunda mutabakat sağlamak. Komite öncelikli politikaları koordine etmekte ve kayıt dışı istihdamla ilgili araştırmaları desteklemektedir.

1.11. Letonya[29]

CSB (İstatistik Bürosu)'nin yaptığı sektörel analizlere göre, kayıt dışı istihdam şu sektörlerde daha yüksek oranlı görülmektedir: İnşaat, ticaret, ticari hizmetler (emlak sektörü vb.) ve kişisel hizmetler. CSB, kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda bir tedbir metodolojisi geliştirmiştir; ancak, bölgesel veya cinsiyet tabanlı görüşler şu aşamada söz konusu değildir.

27 DEKKER, Helga ve Diğerleri, a.g.e., s. 15-16.
28 DEKKER, Helga ve Diğerleri, a.g.e., s. 14.
29 RENOOY, Piet ve Diğerleri, a.g.e., s. 127-128.

Letonya'da kayıt dışı istihdamı düzenli istihdama dönüştürme yönünden bir özel politika mevcut değildir. Ancak, Devlet Gelir Hizmetleri Kurumu, mevzuatın geliştirilmesi ve kanun boşluklarının kapatılması için çalışmaktadır.

Letonya'da sosyal sigorta ödemelerinde yaşanan kaçağın durdurulması için atılan önemli bir adım, emeklilik aylığı sisteminin toptan gözden geçirilmesi olmuştur. Emeklilik aylığı reformunun temel özelliği, klasik "Kuşaklararası Dağıtım Modeli" (Pay-as-you-go) sisteminden üç sütunlu sisteme aşamalı olarak geçilmesidir. Ayrıca, sosyal sigorta katkı paylarında işçi ve işveren paylarının daha eşit hale getirilmesi bu yönde atılmış başka bir adımdır. Sonuç olarak, sosyal vergi oranları (sosyal sigorta katkı payları oranları) kademeli olarak azaltılmaktadır.

1.12. Litvanya

Kayıt dışı istihdamın kontrol edilmesi konusunda koordinasyon 2001 yılında başlamıştır. Bir "Merkezi Koordinasyon Grubu" kurulmuştur. Bu grup, Sosyal Güvenlik ve Çalışma Bakanlığı altında görev yapan devlet iş müfettişlerinden meydana gelen öncü bir birim olarak oluşturulmuştur. Yılda üç veya dört kez toplanılmakta ve kayıt dışı istihdam denetimi ile ilgili öncelikler görüşülmektedir. Temel görevleri; ülke genelinde kayıt dışı istihdamın yaygınlığına dikkat çekmek ve analiz etmek, kontrol uygulama önlemlerini öngörmek ve geliştirmek ve ayrıca kayıt dışı istihdamı azaltmaktır. Bölgesel düzeyde, kayıt dışı istihdamı kontrol ve önleme, bölgesel koordinasyon grupları tarafından yerine getirilmektedir. Merkezi Koordinasyon Grubu, konuyla ilgili tüm kurum ve örgütlerin temsilcilerini kapsamaktadır. [30]

Aynı yıl yapılan İş Kanunu 2001 değişiklikleri, her ne kadar yüzeysel olsa da kayda değer görünmektedir. Bu değişiklikler ile iş sözleşmesinin zorunlu versiyonu kaldırılmış, kıdem tazminatı azaltılmış ve ücret hesaplamaları basitleştirilmiştir. Son olarak, emeklilik aylığı reformu ve gönüllü emeklilik aylığı sigortasının, işgücü piyasasındaki ilişkilerin resmileşerek kayıt altına alınma oranını artırması beklenmektedir. 2004'ün başından itibaren, sigortalılar ödedikleri devlet sosyal sigorta katkı paylarının %2,5'ini, özel emeklilik fonlarına ve hayat sigortası şirketlerine aktarmışlardır. Diğer yandan, sosyal ödenek ve yardımlardaki artış bu gelişmenin etkisiz hale gelmesi tehdidini doğurmaktadır.[31]

30 DEKKER, Helga ve Diğerleri, a.g.e., s. 14.
31 RENOOY, Piet ve Diğerleri, a.g.e., s. 129-130.

Litvanya'da kayıtlı işyerlerinde çalıştırılan bazı kişiler ile iş sözleşmesi yerine sözlü sözleşme yapılmaktadır. Bu tür sözleşmeler en çok imalat sanayi, inşaat ve tarım sektörlerinde söz konusudur.

Kuşaklararası Dağıtım Modeli(Pay-as-you-go)

Uygulamada her çalışan neslin kendisinden önceki nesille toplumun muhtaç kesimlerini finanse etmesi esasına dayanan dağıtım sistemi, primli ve primsiz olmak üzere kendi içinde iki şekilde karşımıza çıkmaktadır. Bu sistem, nesiller arası sözleşme denilen ve nesiller arası dayanışmayı sağlayan bir finansman şeklidir. Farklı nesiller veya aynı nesil içindeki farklı yaş grupları arasında söz konusu olabilmektedir. Belirli yılın gelirleri, o yıla ait sigorta harcamalarında kullanılır. Aktif çalışan nesil, emekli nesle yapılan harcamaları finanse eder. Bu teknikle toplanan primlerin enflasyondan dolayı değer kaybına uğramasının önlenmesi amaçlanmaktadır. İş kazası, meslek hastalığı, analık, hastalık gibi kısa vadeli riskler için avantajlı bir teknik olduğu vurgulanmaktadır. Bunun işleyebilmesi için, belirli dönemlerdeki gelirler ve giderler arasında bir denge bulunması önem taşımaktadır. Nüfus yapısındaki değişiklikler, konjonktürel gelişmeler, bu sisteme dayalı emeklilik sistemlerini oldukça etkilemektedir. Çünkü aylıkları finanse eden primler bakımından nesil farkı bulunmakta ve ödenen primler ile alınan aylıklar arasında bir bağlantı aranmamaktadır. Dağıtım sisteminin işleyebilmesi için, yaşlı neslin aylıklarını finanse etmeye yeterli derecede sigortalı bulunmalıdır. Yaşlı nüfusun artması ve istihdamın azalması eğilimleri ile bu sistemin işleyişinde sıkıntılar ortaya çıkmaktadır.

Kaynak: www.baskent.edu.tr/~gurayk/finpazcuma20.doc (Erişim:17/03/2012)

1.13. Lüksemburg[32]

Lüksemburg'da "Kanun Dışı Çalışma ile Mücadele Yönetimler Arası Birim" (CIALTI) 2000 yılında kurulmuştur. Bu birim, çeşitli ekonomik faaliyet alanlarında habersiz denetimlerin koordinasyonunu planlayan gayri-resmi bir birimdir. Bu birimin içinde yer alan en önemli grup Çalışma ve Madencilik Teftiş Kurulu'dur. Bu grup, birimin koordinasyonundan sorumludur. Birim 2008 yılından beri güçlendirilmektedir. Talep edilmesi halinde birim, altı ila sekiz adet arasında bakanlık, kurum ve kamu ajanslarının 200'den fazla ofisine mobil olarak hizmet verme kapasitesine sahiptir.

32 DEKKER, Helga ve Diğerleri, a.g.e., s. 15.

1.14. Macaristan[33]

Kayıt dışı istihdam, devlet kontrolünün zayıf olduğu görünmeyen aktiviteler ya da satıcı-alıcı arasında yüz yüze görüşme ile yapılan işler gibi alanlarda yaygındır. Kayıt dışı istihdam ile yerli sermayenin büyüklüğü arasında yakın bir ilişki söz konusudur. Kayıt dışı istihdamın en çok yaygın olduğu sektörler şunlardır: Tarım, inşaat, ticaret, turizm, konut piyasası ve nakliye.

Macaristan'da kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda belirgin bir devlet politikası bulunmamaktadır. Ancak, hükümetin temel hedefleri arasında "kayıt dışı ekonomi ile mücadele" yer almaktadır. Bu zamana kadar konuyla ilgili ciddi bir çalışma olmamıştır ve kayıt dışı istihdamla mücadele için müeyyide uygulayacak veya bu konuyla alakalı çalışmalar yapacak özel bir kurum bulunmamaktadır. Resmi olmayan durumlar tolere edilmiş görünmektedir.

1.15. Polonya[34]

Polonya'da kayıt dışı istihdam, bölgeler ve sektörler arasında büyük farklılık göstermektedir. Merkezi İstatistik Kurumu'nun yaptığı çalışmalar şunları ortaya koymuştur:

- Kayıt dışı istihdamda yoğunluk, mevsimsel olarak değişmektedir (Yaz mevsimi boyunca daha yoğundur),
- Kayıt dışı çalışan kişilerin çoğunun eğitim düzeyi düşüktür (Sadece %42'si meslek okulu mezunudur),
- Kayıt dışı istihdama dahil olan kadınlar ise daha eğitimli ve bu tür işlerde kalıcı olarak çalışan kişilerdir.

Polonya'da kayıt dışı istihdamı gayri-resmi ekonomiden resmi ekonomiye dönüştürmeyi amaçlayan özel bir politika bulunmamaktadır. Ancak, kayıt dışı istihdamdan vazgeçirecek ve resmi ekonomiyi canlandıracak politika tedbirleri mevcuttur. Kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda bariz başarısızlık örneği, yüksek işsizliğin yaşandığı bölgelerde kurulan Özel Yatırım Bölgeleri'dir. Bölgeler 40.000 civarında yeni iş yaratmış, ancak kayıt dışı istihdam sorununu çözememiştir.

---

33 RENOOY, Piet ve Diğerleri, a.g.e., s. 125-126.
34 RENOOY, Piet ve Diğerleri, a.g.e., s. 131-132.

1.16. Romanya[35]

Romanya'da kayıt dışı istihdam, kısmen kişilerin hayatta kalmak için başvurdukları bir strateji olmuştur. Rejim değişimi döneminde, özellikle kentsel bölgelerde bulunan büyük sanayi fabrikalarının kapanması nedeniyle işsizlik oranında keskin bir artış yaşanmıştır. Sonuç olarak, kayıt dışılığa doğru bir kayış gerçekleşmiştir. Tarım dışında, aynı zamanda oldukça geniş bir gayri-resmi ekonomi söz konusudur. Kayıt dışı istihdama özellikle şu sektörlerde rastlanmaktadır: İnşaat, ticaret, ev hizmeti, araba tamiri ve yiyecek-içecek hizmeti.

Kayıt dışı istihdamla mücadele ile ilgili alınan tedbirler; işverenleri, açık kadrolarını İş ve İşçi Bulma Kurumu'na bildirmeye zorlayan, yazılı iş sözleşmelerinin geliştirilmesini sağlayan, ev işlerini düzenleyen tedbirleri ve birtakım kontrol tedbirlerini içermektedir.

1.17. Slovakya[36]

Slovakya'da kayıt dışı istihdam özellikle el işleri, mevsimsel ve sürekli olmayan işler gibi küçük işletmelerde oldukça şiddetli yaşanmaktadır. Sektörel bazda kayıt dışı istihdam oranları ise şu şekildedir: İnşaat (%17), ticaret (%15), otel ve restoranlar (%13), ulaşım (%9) ve emlak ve ticari hizmetler (%6).

Slovakya'da hükümet Temmuz 2003 tarihinde "İstihdamın Desteklenmesi Stratejisi" belgesini kabul etmiştir. Bu belge şunları kapsamaktadır:

- İşgücü ve iş yaratımı üzerinde yük olan vergi ve sigorta ödemelerinden kaynaklı ekonomik faaliyetleri özendirici olmayan ve cezalandıran karar ve uygulamaların azaltılması,
- Bireylerin iş aramalarının ve mevcut işlerini muhafaza etmelerinin teşvik edilmesi,
- Sosyal sistemin zarar görmesinin önlenmesi.

1.18. Slovenya

1996 yılında Slovenya hükümeti, kayıt dışı istihdamla mücadele için politika tedbir-

35 RENOOY, Piet ve Diğerleri, a.g.e., s. 135-136.
36 RENOOY, Piet ve Diğerleri, a.g.e., s. 123-124.

leri içeren bir paket çıkarttı. Özel bir "Kayıt dışı İstihdamı Ortaya Çıkarma Komitesi" kuruldu. Bu komitenin politika tedbirleri listesi hem kayıt dışı istihdamdan vazgeçirmeyi hem de resmi çalışmayı teşvik etmeyi amaçlayan genel bir görüntüyü kapsamaktadır. Tedbirlerin çoğunluğu merkezileştirilmiş ve birçoğuna ulusal devlet karakteri kazandırılmıştır. İş, Aile ve Sosyal İşler Bakanlığı ve Yurt İçi Gelir Hizmetleri Kurumu gayriresmi ekonomiden resmi ekonomiye geçiş için güçlerini birleştirmişlerdir.[37]

1996 yılında kurulan komitenin bir sonraki adımı olan "Kanun Dışı Çalışma ve İstihdamın Tespiti ve Önlenmesi Hükümet Komisyonu" bu alanda Slovenya'da faaliyet gösteren kuruluş haline gelmiştir. Çalışma, Aile ve Sosyal İşler Bakanlığı'ndan bir temsilcinin başkanlığında yönetilen Hükümet Komisyonu'nun çalışmalarında birtakım bakanlıklar, teftiş kurulları ve vergi ve gümrük yönetimi, işbirliği içerisinde olmaktadır. Komisyonun en önemli başarılarından biri, 2000 yılında Kayıt Dışı Çalışma ve İstihdamın Önlenmesi Kanununun çıkarılmasıdır.[38]

Ayrıca, Hükümet 2000 yılında, üç aydan fazla iş arayanlar için, eğitim ve sağlık gibi kamu sektöründe asgari ücret ile bir yıl çalışabilecekleri işler sağlayan bir program başlatmıştır.[39]

2. AB ÜYESİ ÜLKELERDE KAYIT DIŞI İSTİHDAMLA MÜCADELE TEDBİR ve POLİTİKALARI [40]

Aşağıdaki tabloda kayıt dışı ile mücadele bakımından Avrupa Birliğine üye ülkelerde uygulanmakta olan üç farklı yaklaşıma yer verilmektedir.

Gruplandırmadan görüldüğü kadarıyla, İskandinav ülkeleri kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda özellikle mali alana odaklanmış durumdadır. Bunun altında yatan neden, kayıt dışı istihdamın mali hacim (taban) içinde oldukça büyük bir yer kaplamasıdır.

Eorubarometer çalışmasından elde edilen sonuçlara göre, İskandinav ülkelerinde tıpkı Kara Avrupası'nda olduğu gibi, kayıt dışı istihdama kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlardan kayıt dışı olanlar da dahildir. Ancak, bu alan işçi-işveren ilişkisi dışında kalmaktadır. Bu nedenle, iş müfettişleri kayıt dışı istihdamın bu türü ile ilgilenmemektedir.

37 RENOOY, Piet ve Diğerleri, a.g.e., s. 133-134.
38 DEKKER, Helga ve Diğerleri, a.g.e., s. 15.
39 RENOOY, Piet ve Diğerleri, a.g.e., s. 134.
40 DEKKER, Helga ve Diğerleri, a.g.e., s. 17-21.

Tablo 6. Kayıt Dışı ile Mücadelenin Üç Odağı

Çalışma Odaklı	Sosyal Güvenlik Odaklı	Vergi Odaklı
Bulgaristan	Belçika	Avusturya
Çek Cumhuriyeti	Fransa	Danimarka
Yunanistan	İsviçre/Lihtenştayn	Estonya
Macaristan		Almanya
İtalya		Finlandiya
İzlanda		İrlanda
Letonya		Hollanda
Litvanya		Norveç
Malta		İsveç
Lüksemburg		İngiltere
Polonya		
Portekiz		
Romanya		
Slovakya		
Slovenya		
İspanya		

Ayrıca, Hollanda gibi bazı ülkelerde sosyal güvenlik primlerinin toplanması yetkisi vergi dairelerine verildiği için, vergiler konusu daha çok ilgi çekmektedir. İsviçre'de ilgi, sosyal güvenlik ve verginin yanı sıra göç kuralları ve düzenlemeleri üzerine de odaklanmıştır.

"Çalışma Odaklı" listesinde yer alan çok sayıda ülkede, yazılı iş sözleşmesi, asgari ücret, emeklilik aylıkları, toplu sözleşme gibi oldukça resmi işçi-işveren ilişkileri gelişmiştir. Bu nedenle, iş müfettişleri işgücü piyasasının düzenlenmesi hususunda oldukça kapsamlı bir politikanın parçasıdırlar. Batı Avrupa ülkelerinde kayıt dışı istihdam konusu, sosyal güvenlik alanından vergi alanına kaymaktadır. Doğu Avrupa ülkelerinde ise, işgücü piyasasını ve çalışma koşullarını düzenleyen kurumlara ve politikalara doğru bir kayış söz konusudur.

Avrupa'da pek çok ülkede, kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda sosyal taraflar aktif bir rol üstlenmektedir. Bulgaristan'da, kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda farkındalığın arttırılması kampanyasında, en büyük iki işveren örgütü görev almaktadır. Estonya'da bir işveren örgütü, kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda kampanyalar yapılması ve kurumlar arası bilgi alış-verişinin geliştirilmesi dahil olmak üzere, kapsamlı bir işbirliğinin sağlanması adına bazı kamu kurumları ile anlaşma yapmıştır.

Romanya'da inşaat sektöründe ticaret odası ve işveren örgütü girişimi olarak İnşaatçılar Sosyal Fonu kurulmuştur. Bu fon tarafından sağlanan hizmetler sadece resmi olarak kayıtlı çalışanlara sunulmaktadır. Bu yolla, kayıt altına alma teşvik edilmektedir.

Hollanda, İsveç, Fransa gibi Batı ülkelerinde sosyal taraflar, sektörel politikalara dahil edilmektedirler. İtalya'da ise sosyal taraflar sektörel ve bölgesel düzeyde konuya oldukça dahil edilmişlerdir (Örneğin, ücretlerin yeniden belirlenmesi).

Diğer yandan, yine pek çok ülkede kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda diğer gruplar etkin rol oynamaktadır. Bazı ülkelerde bu konu, özellikle göçmenler ve göç alanında ele alınmaktadır. Polonya'da, Gümrük ve Sınır Karakolu yabancı işçilerin kanuni olarak çalışıp çalışmadıklarının kontrolü konusunda iş müfettişleri ile işbirliği yapmaktadır. Yunanistan İçişleri Bakanlığı, yabancı işçilerin kanuni olarak çalışıp kayıt dışı olmadıkları hususundaki politikaların yürütülmesinden sorumludur. Letonya'da kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda da görev yapan Vatandaşlık ve Göç Kurulu bulunmaktadır. Aynı şekilde İrlanda, İrlanda Emniyeti (Garda) Ulusal Göç Bürosu ve Göçmenlik Bürolarına sahiptir. Norveç, Danimarka, Lüksemburg ve Belçika gibi diğer ülkelerde konuyla ilgili polis gücü kullanılmaktadır.

Yapılan araştırmalara göre diğer gruplar, Çek Cumhuriyeti'nde Sanayi ve Ticaret Bakanlığı, Danimarka'da Veterinerlik ve Gıda Kurumu, Estonya'da Ekonomik İşler Bakanlığı, Letonya'da Refah Bakanlığı ve Eğitim Bakanlığı ile Slovenya'da Piyasa Teftiş Kurulu'dur.

2.1. Politika Yaklaşımları

2.1.1. Caydırma Politikası – Tespiti Artırıcı Tedbirler

Tüm ülkeler işyerlerinde anket yoluyla denetim yapmak zorundadırlar. Pek çok ülkenin müeyyideleri yönetimsel veya ceza olarak kayıt dışı istihdam alanlarından sağlanan gıda ve hizmetler üzerine olmaktadır. ILO tarafından yapılan araştırmaya göre, 2008 yılından bu yana ülkelerin müeyyidelerinde artış görülmektedir. Bu durumun sebebi olarak ekonomik kriz gösterilebilir. Konuyla ilgili tespitlerin artırılması amacıyla, ülkelerin ve kurumların tamamına yakınının veri paylaşımı gerçekleştirilmektedir.

2.1.2. Önleyici Tedbirler

Önleyici tedbirler alanında, çoğu Avrupa ülkesinde politika tedbiri olarak "Yönetmeliklerin (Düzenlemelerin) Basitleştirilmesi veya Azaltılması" oluşturulmuştur. Bazı

ülkelerde daha yaratıcı tedbirler ortaya konulmuştur. Buna en iyi örnek Almanların "mini-jobs" kavramıdır. Slovenya'da örneğin "kısa süreli iş" ve "küçük iş" kavramları oluşturulmuştur.

Mini-Jobs

Mini-Jobs, 400 € kazancı geçmeyen işleri kapsamaktadır. Bu istihdam türü vergiden muaftır ve tam zamanlı çalışan işçiler için ulaşılabilir değildir. Bu sebeple, ikincil işler olarak bilinmektedirler. İşverenler, toplamın %30'unu (1 Temmuz 2006 tarihine göre, %13 sağlık sigortası, %15 emeklilik aylıkları fonu, %2 gelir vergisi) ya da emeklilik aylıkları fonu ve sağlık sigortası için ulusal yardımın %12'sini ödemektedir. Mini-Jobs, aynı zamanda doğum ve sonrası için alınan doğum izninin 6 haftalık süresi boyunca yapılabilmektedir. Ancak, bu süre zarfında haftada 30 saatten fazla çalışılmasına izin verilmemektedir. Mini-Jobs'ta amaç, işsizlikten kalıcı istihdama geçilmesini sağlamaktır.

Kaynak: www.working-in-germany.com/minijob-0159.html (Erişim:17/03/2012)

"Küçük iş" tam zamanlı işte çalışmayan, serbest sanat sektöründe faaliyet göstermeyen ve emeklilik aylığı almayan kişilerin çalıştığı işlerdir. İşveren, bu tür işte çalışan kişileri sosyal güvenlik ve gelirle ilgili katkı payları için kaydettirmek zorundadır. Bu tür işlerde, İstihdam İlişkileri Kanununa göre iş sözleşmesi yapılması zorunlu değildir.

2.1.3. İyileştirici Tedbirler

Farklı ülkelerin bireysel tedbirlerine baktığımızda, iyileştirici tedbirler konusunda eksikliklerin olduğu görülebilir. İyileştirici tedbir olarak sadece "doğrudan vergi teşvikleri" çok sayıda ülkede kabul edilmiştir (ülkelerin %60'ında). Genellikle önerilen "KDV'nin azaltılmasının hedeflenmesi" tedbiri sadece beş ülkede uygulanmaktadır. Örneğin, Yunanistan'da gelir vergisi teşvikleri, çalışma maliyetinin düşürülmesi için sosyal güvenlik katkı paylarının azaltılması ile kaynaştırılmıştır. Bulgaristan'da 2008 yılında %10 sabit vergi oranı uygulamasına başlanmıştır. Bir yıl sonra, yapılan araştırma sonucu sosyal güvenlik ve gelir vergisi gelirlerinde artış olmadığı görülmüştür.

2.1.4. Taahhüdü Teşvik

Her ne kadar bu teşvik yöntemi iş tedbirleri açısından rağbet görmese de, hala bazı ülkeler tarafından uygulanmaktadır. Bilhassa değişik türdeki kampanyalar Avrupa genelinde oluşturulmaktadır. Örneğin, Malta'da İstihdam ve Eğitim Kurumunun (ETC) Hukuk Uyum Birimi, 2006 yılında kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda kamuoyunu

bilgilendirme kampanyası yürütmüş ve geniş bir kitleye ulaşmıştır. ETC, 1271 kişinin kayıt dışı çalışmasına rağmen işsizlik yardımından faydalanmaya devam ettiğini ortaya çıkarmıştır. Portekiz'de 2007 yılında otel ve restoranlarda kayıt dışı istihdama karşı bir kampanya düzenlenmiştir. Kampanyaya doğrudan Kuzey Oteller Ticaret Odası temsilcileri katılmıştır. Ancak, dolaylı olarak, Çalışma Koşulları Birimi'nin katılımı ve işbirliği de istenmiştir. Bu tür kampanyalara son örnek Bulgaristan'daki "Işığa gel" girişimi olmuştur. 2007 yılında, Bulgaristan'daki en büyük işveren örgütlerinden ikisi, sekiz adet ulusal medya kuruluşunun desteği ile kayıt dışı ekonominin aydınlatılması için gayret gösterilmesi hususunda birleşmiştir. Bunun için özel bir web sayfası kurulmuştur. Böylece işverenler, mevcut sorunlarının üstesinden gelebilmek için geniş çaplı bir kamuoyu tartışması oluşmasını sağlamaya çalışmaktadırlar. Bu girişim devlet kurumları ve ticaret odaları tarafından desteklenmektedir.

2.2. Etkinlik

31 Avrupa ülkesindeki ilgili kurumların temsilcilerine, kayıt dışı istihdamla mücadele konusunda alınan bu tedbir türlerinin ne kadar etkin olduğu sorulmuştur. Bu kurumların %64'ü tedbirlerin "çok etkin" olduğunu belirtirken, oldukça az bir kısmı "çok az etkin" olduğunu söylemiştir.

Tablo 7. Kayıt Dışı İstihdamla Mücadele Tedbirlerinin Etkinliği

	Çok Etkin	Etkin	Çok Az Etkin
Tespiti Artırıcı Tedbirler	64	19	17
Önleyici Tedbirler	24	57	19
İyileştirici Tedbirler	18	38	44
Taahhüdü Teşvik Eden Tedbirler	12	27	61

Tedbirlerin belirli türlerinin tercih edilmesi ile uygulanan farklı politikalar arasında bir bağlantı bulunmamaktadır. İster vergi ister iş hukuku alanında olsun, her iki alanda uygulanan tespit tedbirleri "çok etkin" olarak belirtilmiştir. Ayrıca pek çok ülkede, işbirliğinin sınırlı kaldığı belirtilmekte ve daha güçlü bir dayanışma arzu edilmektedir.

EKLER

EK 1. AB ÜYESİ ÜLKELERDE SOSYAL GÜVENLİK TEŞKİLAT YAPISI

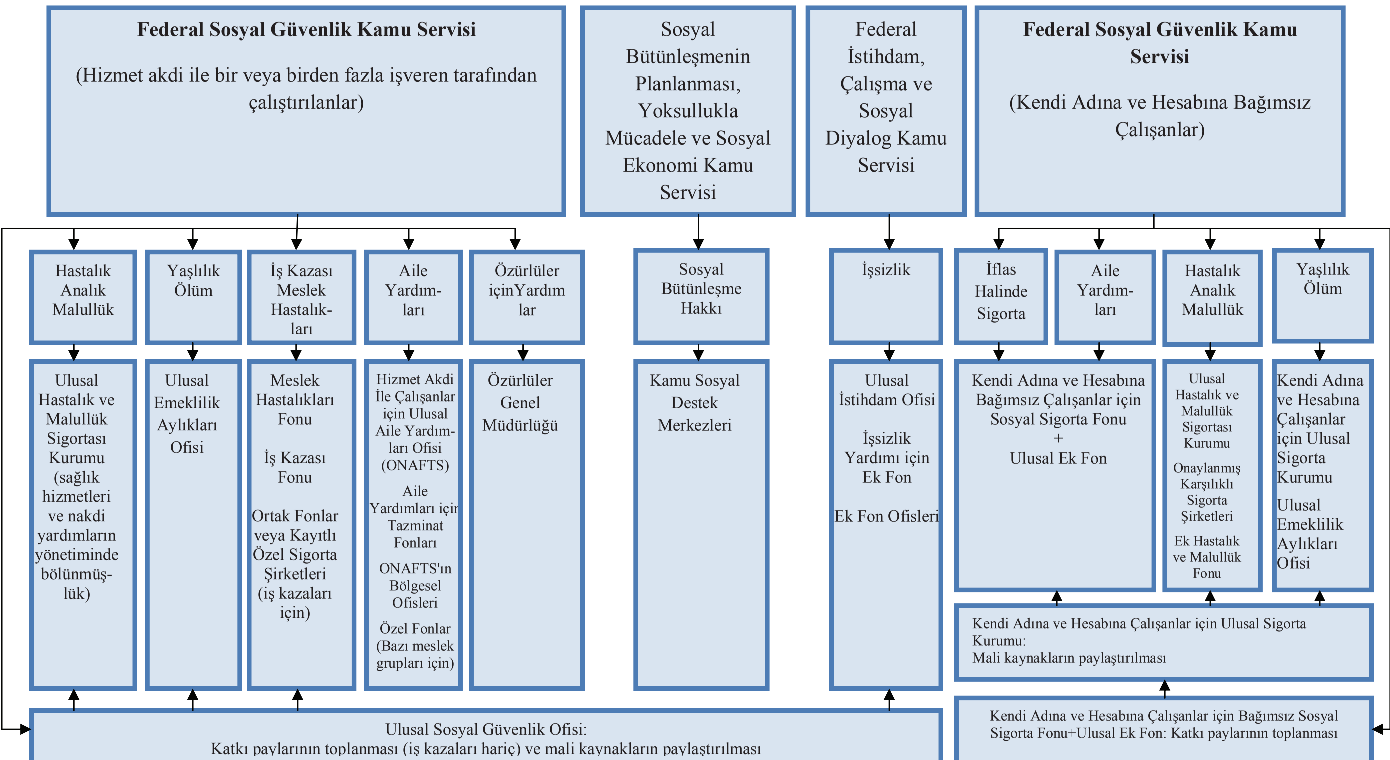
Ek. 1.1. Almanya Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı

Bakanlık	Yardım / Sigorta Kolu	Uygulayıcı Kurum
Federal Ulaşım, İnşaat ve Şehircilik Geliştir-me	Konut Ödeneği	Konut Ödeneği Yerel Ofisleri
Federal Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı	Malullük Yaşlılık Ölüm	Alman Emeklilik Aylığı Sigortası-Federal Kurum Alman Emeklilik Aylığı Bölgesel Kurumları Alman Emeklilik Aylığı Sigortası-Madencilik, Demiryolu, Deniz Çiftçiler için Yaşlılık Aylığı Fonu
	İş Kazası Meslek Hastalık-ları	İşverenler Sigorta Birlikleri Kamu Sektörü Kaza Sigortası Kurumları
	İşsizlik Sigortası İş Arayanlar için Temel Kaynaklar	Federal İstihdam Ajansı Bölgesel Müdürlükler Merkez Kurumu Yerel İstihdam Ajansları Mahalli ve Özerk Şehirler 69 adet Onaylanmış Belediye
	Sosyal Destek	Mahalli ve Özerk Şehirler için Länder Sosyal Destek Ofisleri Bölgesel ve Belediyeler arası düzeyde Sosyal Destek Kurumları
	Sosyal Tazminat Hakkı	Länder Yerel Sağlayıcı Yönetim Savaş Mağdurları için Yerel ve Belediyeler arası Hizmet Sağlayıcılar
Federal Sağlık Bakanlığı	Uzun Süreli Bakım	Uzun Süreli Bakım Sigorta Fonları
	Sağlık Hizmetleri ve Hastalık Yardımı Analık	Yerel Hastalık Sigortası Fonları
Federal Aile İşleri, Yaşlı Vatandaşlar, Kadın ve Gençlik Bakanlığı	Çocuk Yardımı Çocuk Destek Yardımı	Federal İstihdam Ajansı Yerel İstihdam Ajansları bünyesin-de Nakdi Aile Yardımla-rı Ajansları
	Ebeveynlik Yardımı Bakım Ödemesi	Länder (Länder'e bağlı olarak değişik ofisler)
Federal Maliye Bakanlığı	Çocuk Yardımı (vergi kredisi/indirimi şeklinde)	Federal Merkezi Vergi Ofisleri Yerel İstihdam Ajansları bünyesinde Nakdi Aile Yardımları Ajansları Kamu Hizmetleri için Nakdi Aile Yardımları Ajansları

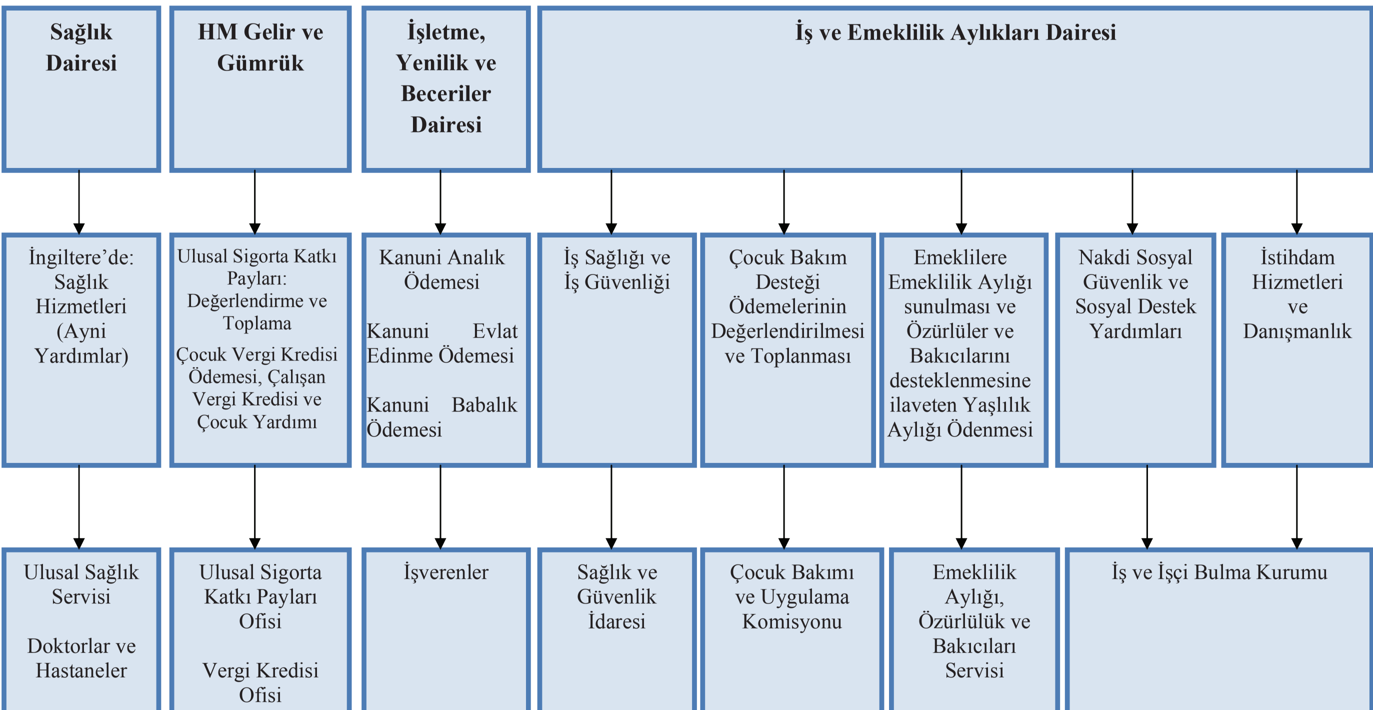


Ek. 1.2. Avusturya Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı

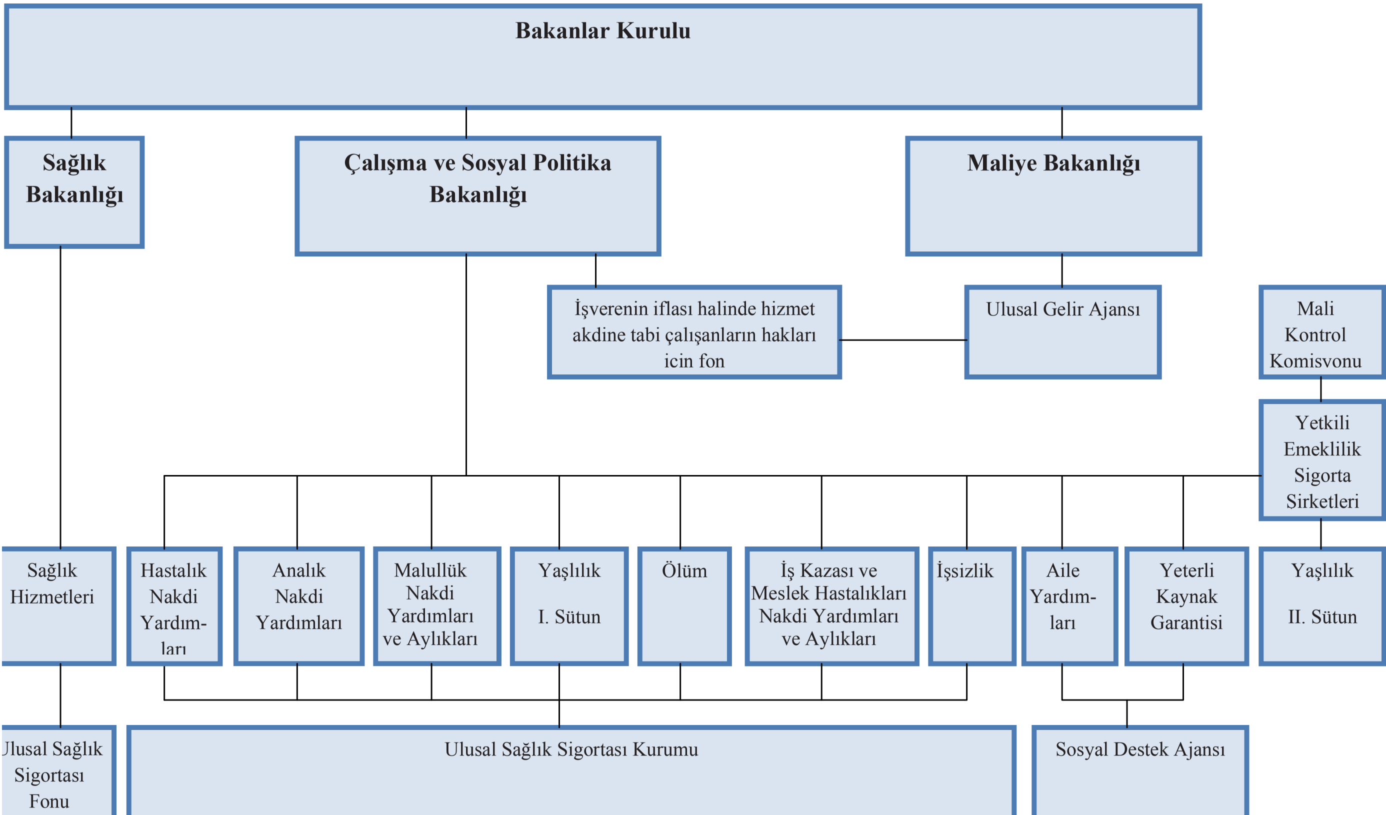
Ek. 1.3. Belçika Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı



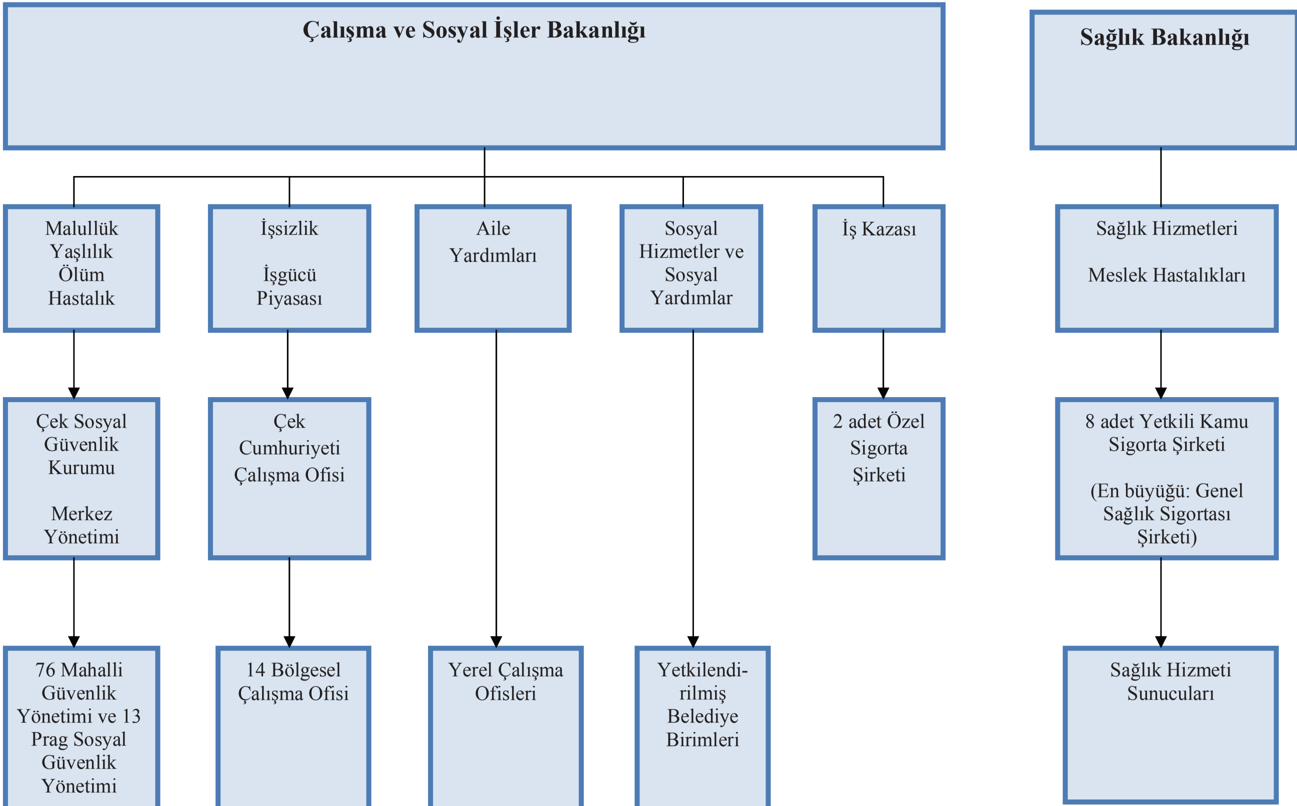
Ek. 1.4. Birleşik Krallık Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı



Ek. 1.5. Bulgaristan Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı



Ek. 1.6. Çek Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı



Ek. 1.7. Danimarka Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı

İstihdam Bakanlığı
- İşsizlik
- Tamamlayıcı Emeklilik Aylığı ATP
- Hastalık
- Aktivasyon
- Rehabilitasyon-Yeniden Eğitim
- Asgari Kaynaklar
- Analık Nakdi Yardımları
- İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sigortası
- Malullük-Yaşlılık Aylıkları

- Danimarka Emekli Aylıkları Ajansı
- Tamamlayıcı Emeklilik Aylığı Birimi
- İş Kazası Ulusal Kurulu
- İşgücü Piyasası Meslek Hastalıkları Fonu
- İşgücü Piyasası Birimi
- İşsizlik Sigortası Fonu
- Kayıtlı Özel Sigorta Şirketleri

Sosyal İşler Bakanlığı
- Aile Yardımları

İçişleri ve Sağlık Bakanlığı
- Hastalık ve Sağlık Hizmetleri
- Cenaze Yardımları

- Sağlık Ulusal Kurulu

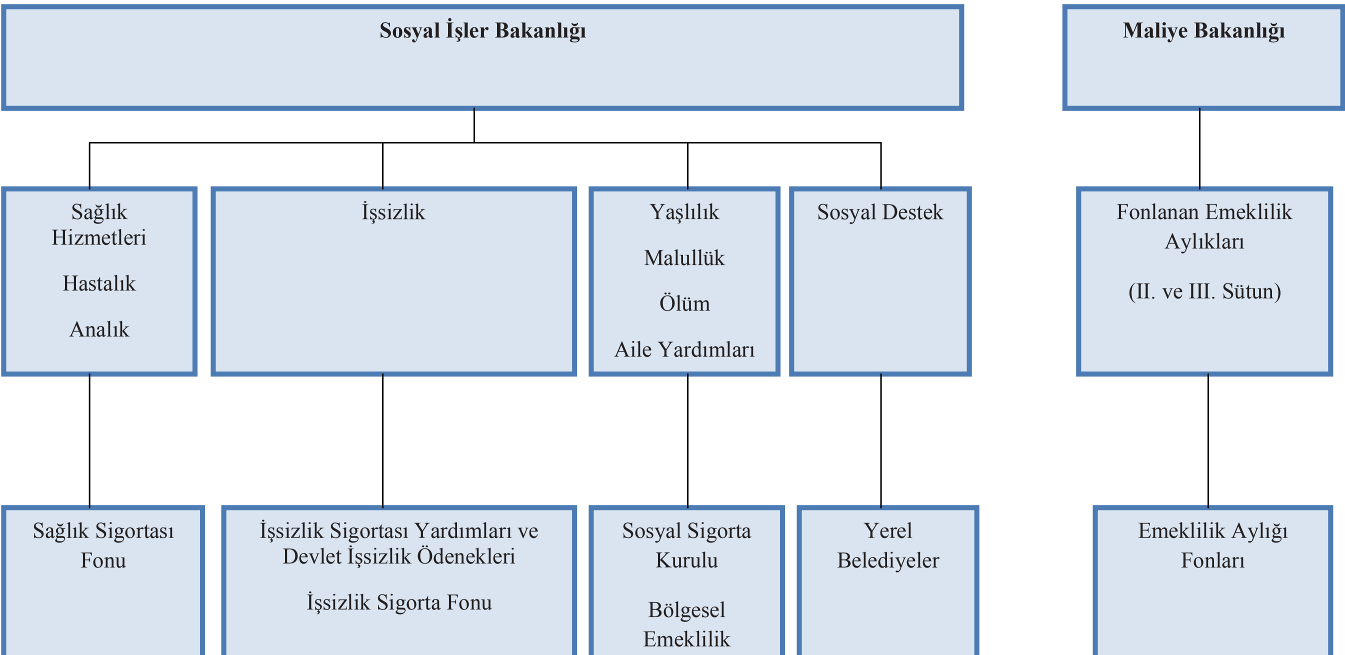
- Bölgesel ve Yerel Birimler

Vergilendirme Bakanlığı
- Genel Aile Ödenekleri

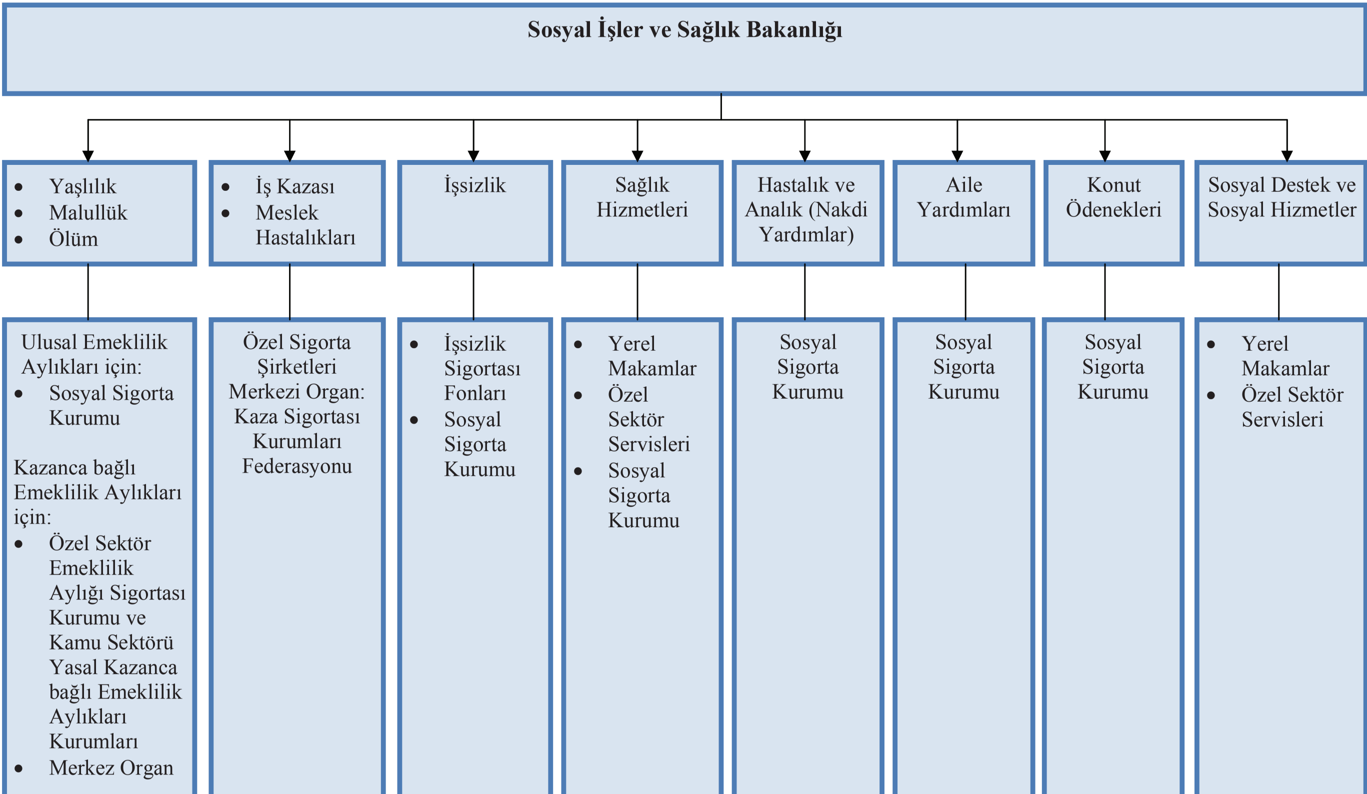
- Gümrük Vergisi ve Vergiler Genel Müdürlüğü

- Bölgesel ve Yerel Birimler

Ek. 1.8. Estonya Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı



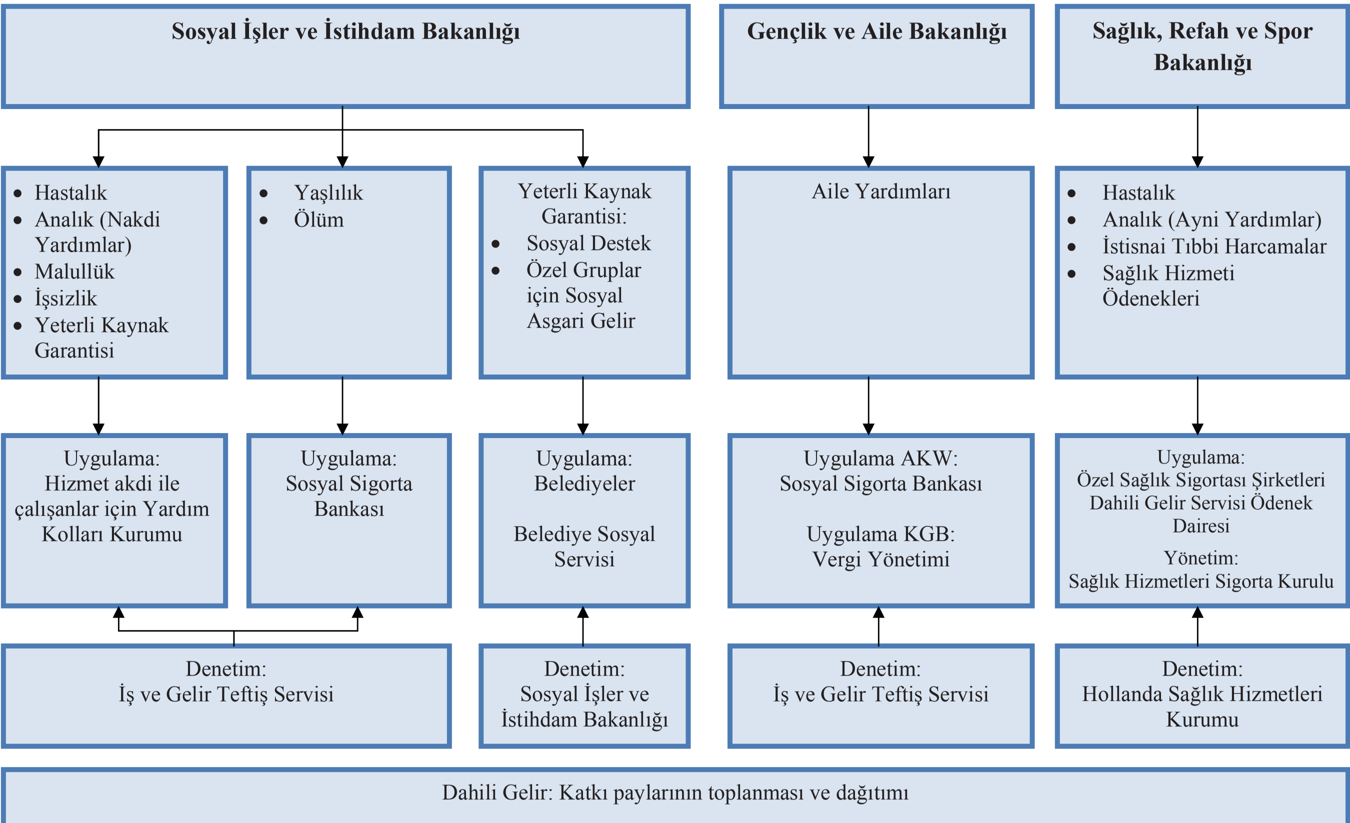
Ek. 1.9. Finlandiya Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı



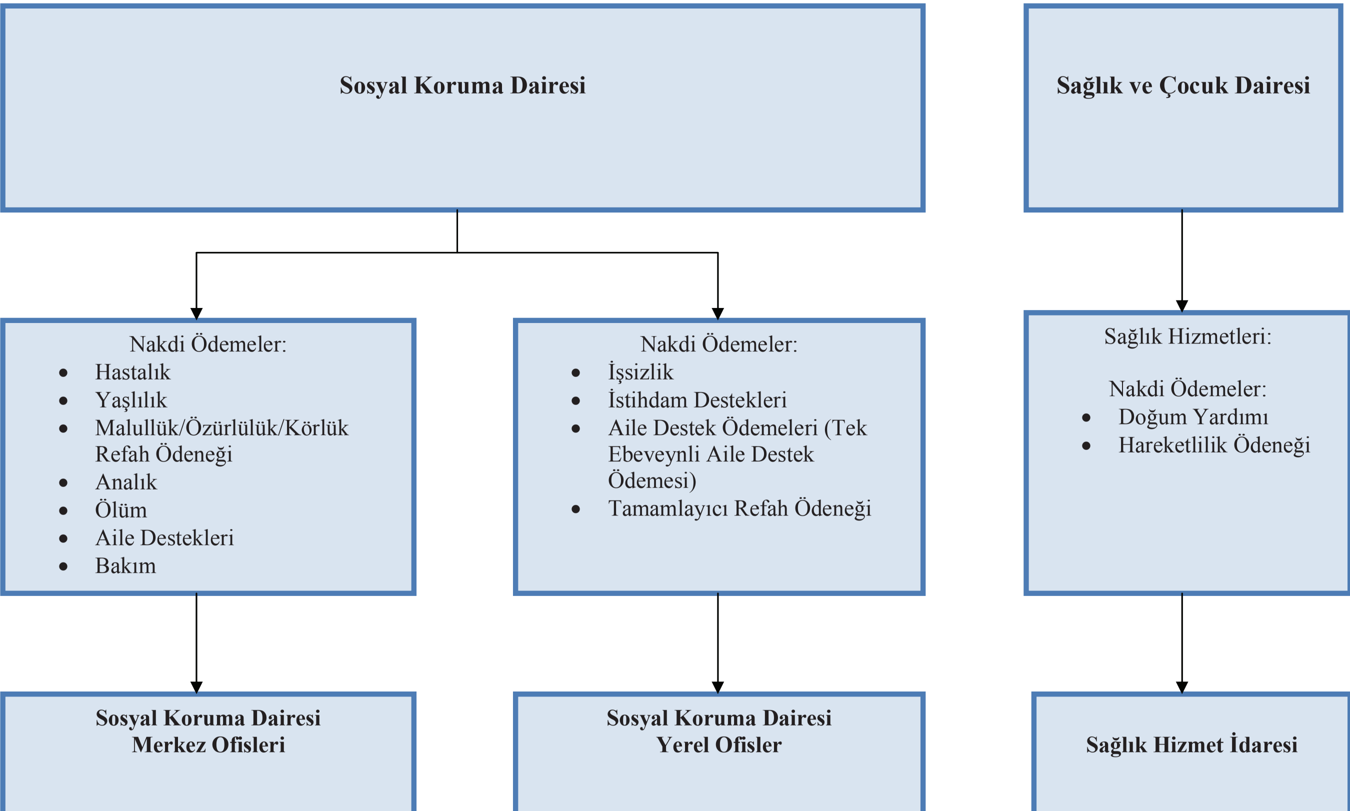
Ek. 1.10. Fransa Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı

Bakanlıklar	**Çalışma, İş ve Sağlık Bakanlığı** **Bütçe, Kamu Muhasebesi ve Devlet Reformu Bakanlığı** **Dayanışma ve Sosyal Bağlılık Bakanlığı**						**Ziraat, Gıda, Balıkçılık, Kırsal Kesim ve Arazi Kullanım Planlaması Bakanlığı**	**Çalışma, İş ve Sağlık Bakanlığı**
Gruplar	Hizmet akdi ile çalışanlar ve herhangi bir mesleki grup altında sigortalı olmayanlar için ayni yardımlar	Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışanlar	Tüm ikamet edenler	Tamamlayıcı emeklilik aylıkları kapsamında tarım sektöründekiler dahilhizmet akdi ile çalışanlar	Kendi Adına ve Hesabına Bağımsız Çalışanlar	Tüm ikamet edenler	Tarım sektöründeki hizmet akdi ile çalışanlar ve kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar	Hizmet akdi ile çalışanlar (tarım sektöründe çalışanlar dahil)
Riskler	Hastalık Analık Malullük Cenaze İş Kazası Meslek Hastalıkları	Hastalık Analık	Aile Yardım-ları	Yaşlılık Ölüm	Yaşlılık Malullük Cenaze	Garantili Asgari Kaynaklar (RSA)	İşsizlik ve Hizmet akdi ile çalışanlar için Tamamlayıcı Emeklilik Aylıkları hariç tüm riskler	İşsizlik
Başlıca Kurum-lar: **Koordinasyon Kurumları** **Ulusal Düzeyde** **Bölgesel Düzeyd** **Yerel Düzeyde**	UNCAM CNAMTS ARS CARSAT CPAM	UNCAM RSI'nın Ulusal Fonu ARS RSI'nın Bölgesel Fonları OC	CNAF (başlıca) CAF	CNAV AGIRC ARRCO CARSAV CNAV Tamamlayıcı Emeklilik Aylığı Kurumları	RSI'nın Ulusal Fonu CNAVPL CNBF RSI'nın Bölgesel Fonları	Bölgesel veya Yerel Düzeyde Sosyal Faaliyet için Birim CAF	UNCAM CCMSA ARS CAF	UNEDIC İstihdam Servisi İstihdam Servisi

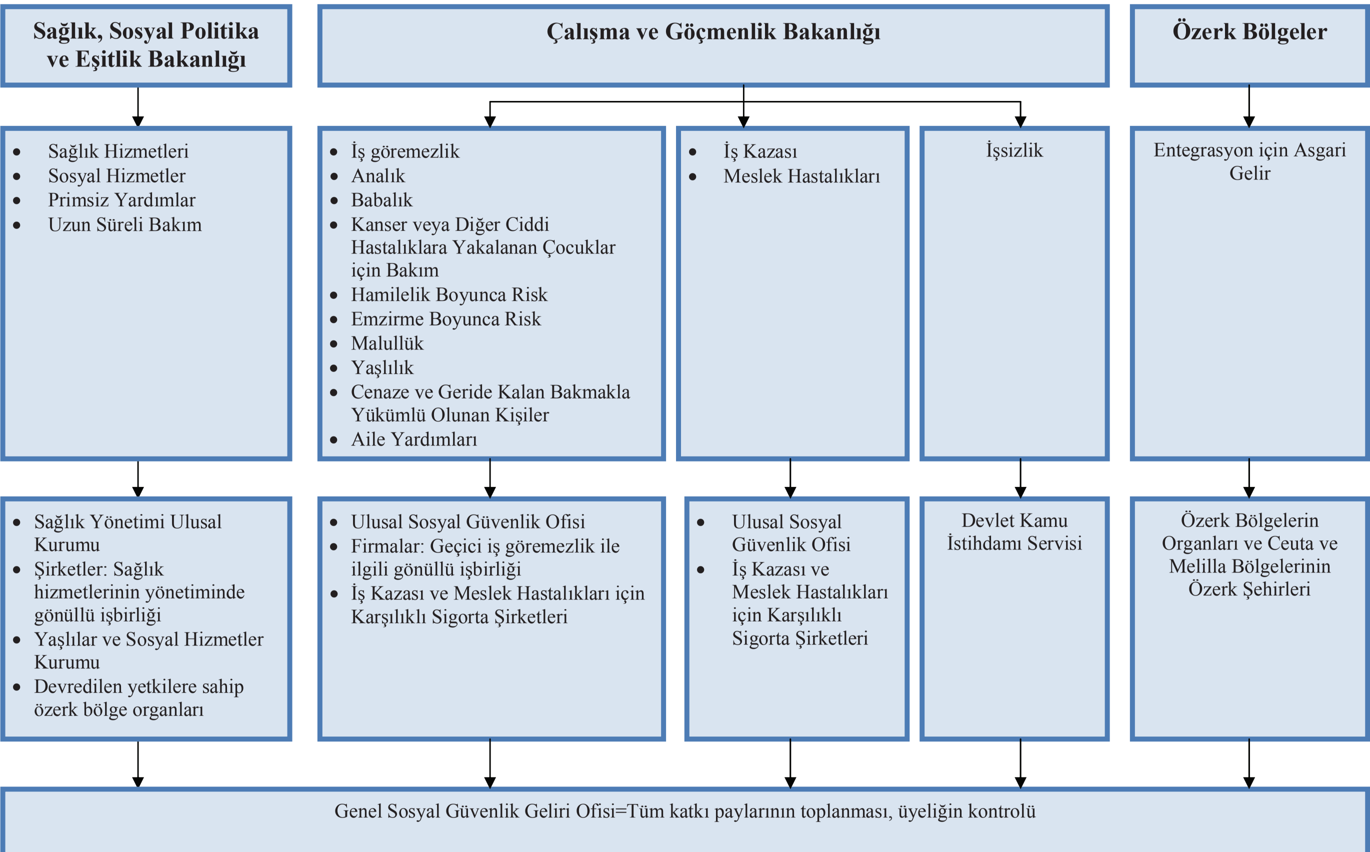
Ek. 1.11. Hollanda Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı



Ek. 1.12. İrlanda Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı

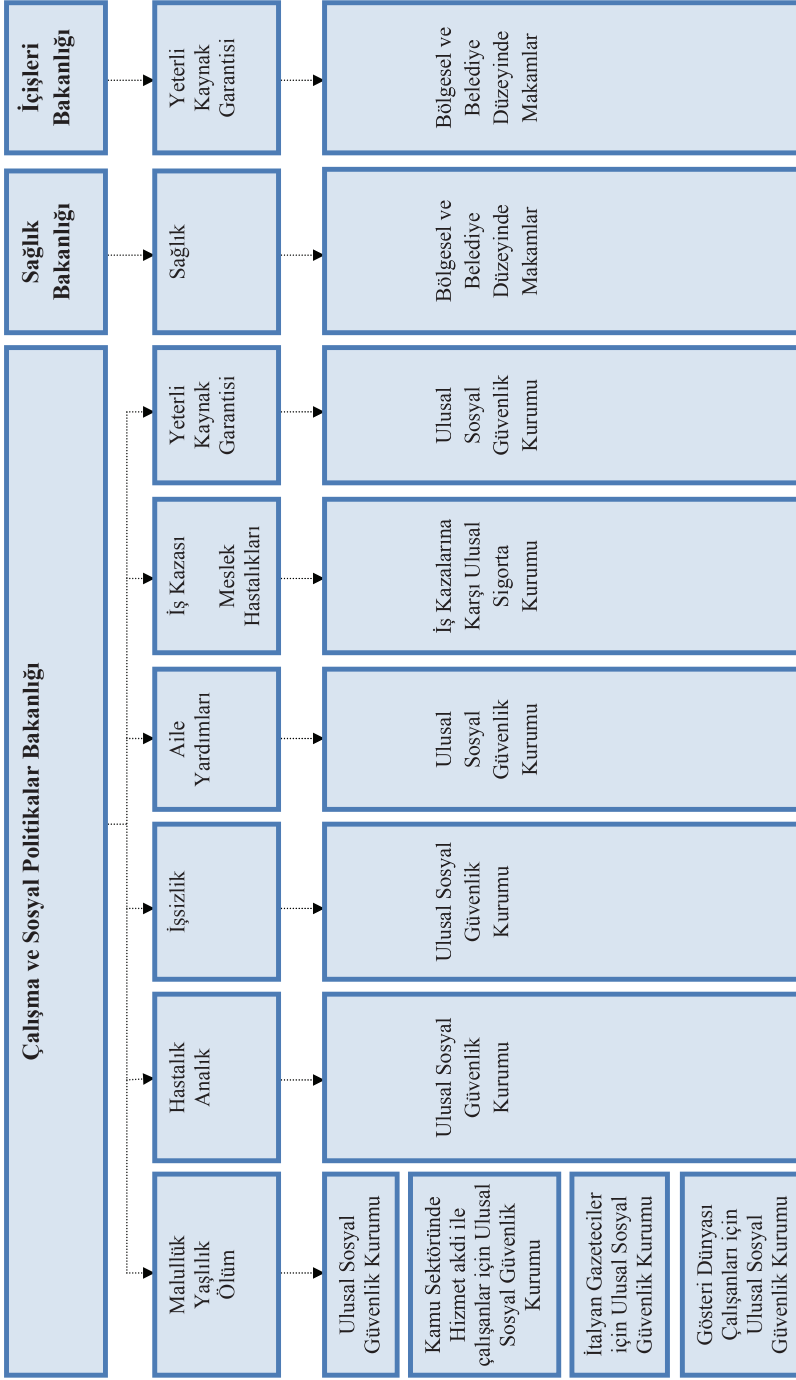


Ek. 1.13. İspanya Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı

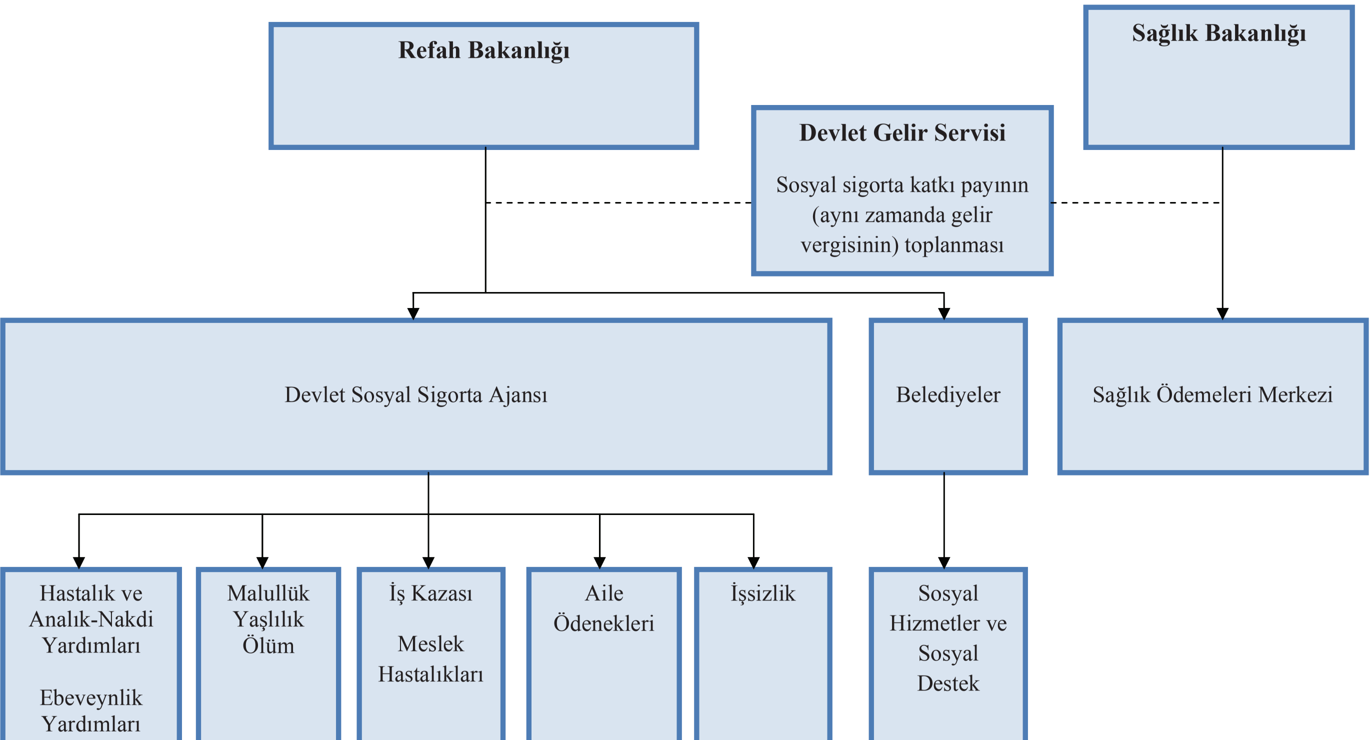


Ek. 1.14. İsveç Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı

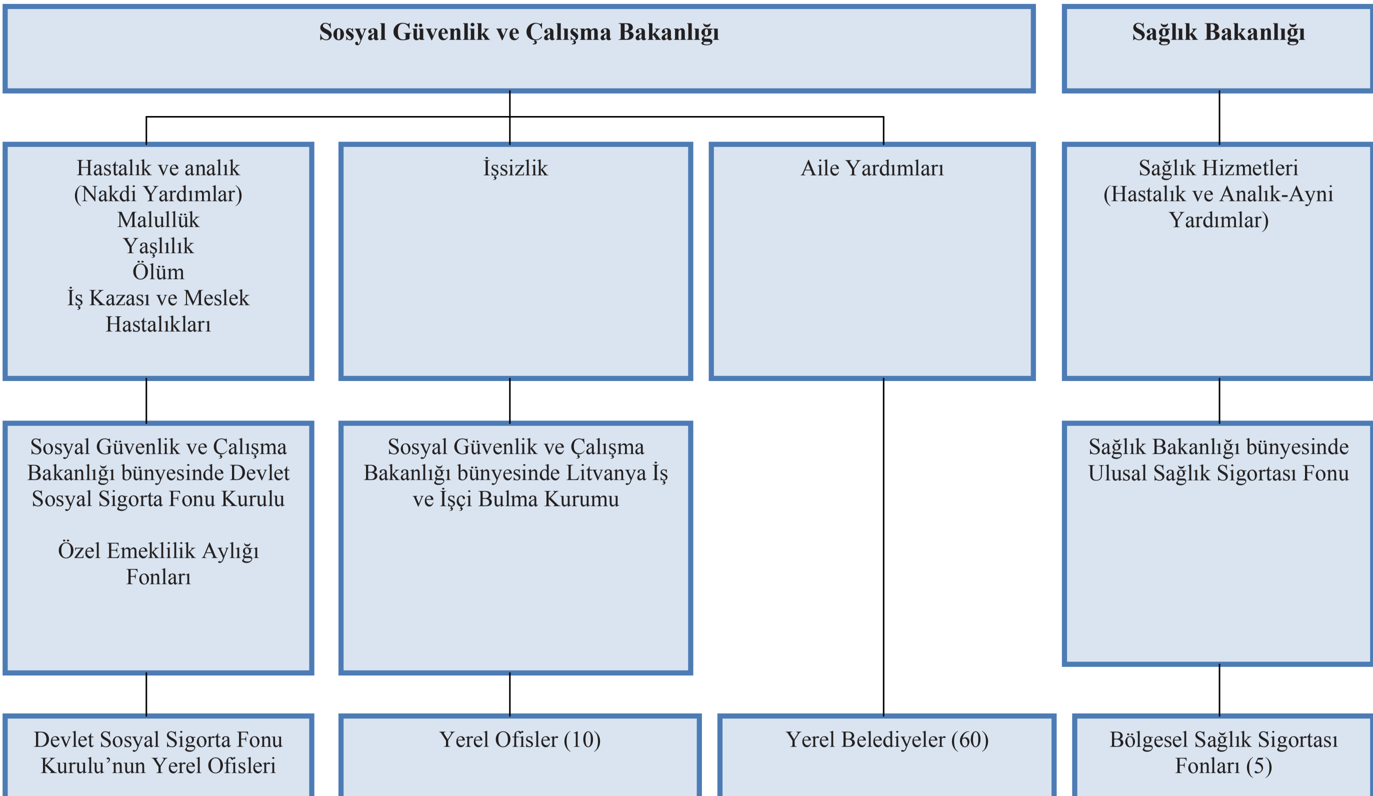
Ek. 1.15. İtalya Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı



Ek. 1.16. Letonya Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı

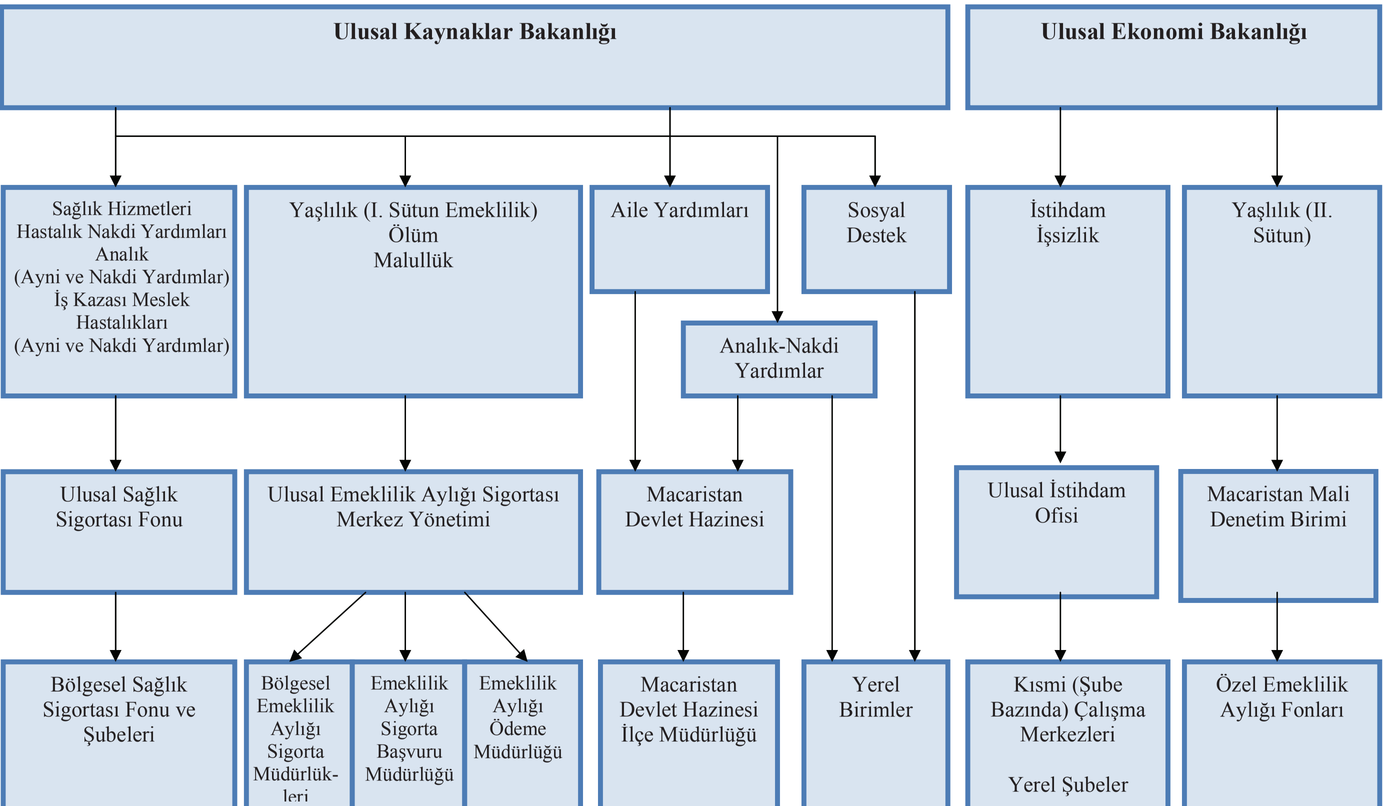


Ek. 1.17. Litvanya Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı



Ek. 1.18. Lüksemburg Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı

Ek. 1.19. Macaristan Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı



Ek. 1.20. Malta Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı

Eğitim, İstihdam ve Aile Bakanlığı

Müsteşar

Sosyal Güvenlik Dairesi Sosyal Güvenlik Genel Müdürlüğü

Sosyal Destek Kurulu

Müdür (Yardımlar)

Müdür (Strateji Geliştirme&Uluslararası İlişkiler)

Mali Yönetim Dairesi

Program Uygulama Müdürlüğü

AB&Politika Geliştirme Müdürlüğü

Bilgi Yönetimi Birimi

Yardım Dolandırıcılığı ve Soruşturma Müdürlüğü

Sosyal Refah Standartları Dairesi

Gönüllü Örgütler Komisyonu

Cocuklar icin Komiser

Çocuklar için Konsey

Eşitliği Destekleme Ulusal Komisvonu

Özürlüler için Ulusal Komisyon

Uyuşturucu, Alkol ve Diğer Bağımlılıkların Zararları için Ulusal Komisvon

Ulusal Aile Komisyonu

Aile içi Şiddet Komisyonu

Toplu Konut İdaresi

İstihdam&Eğitim Kurumu

Sosyal Refah Hizmetleri Kurumu

Agenzija

Agenzija Destek

Agenzija SEDQA

İşbirliği Kurulu

Merkez İşbirliği Fon Komitesi

Teşvik Kurulu

STK-Proje Seçim Komitesi

Garantili Fon Yönetimi Kurulu

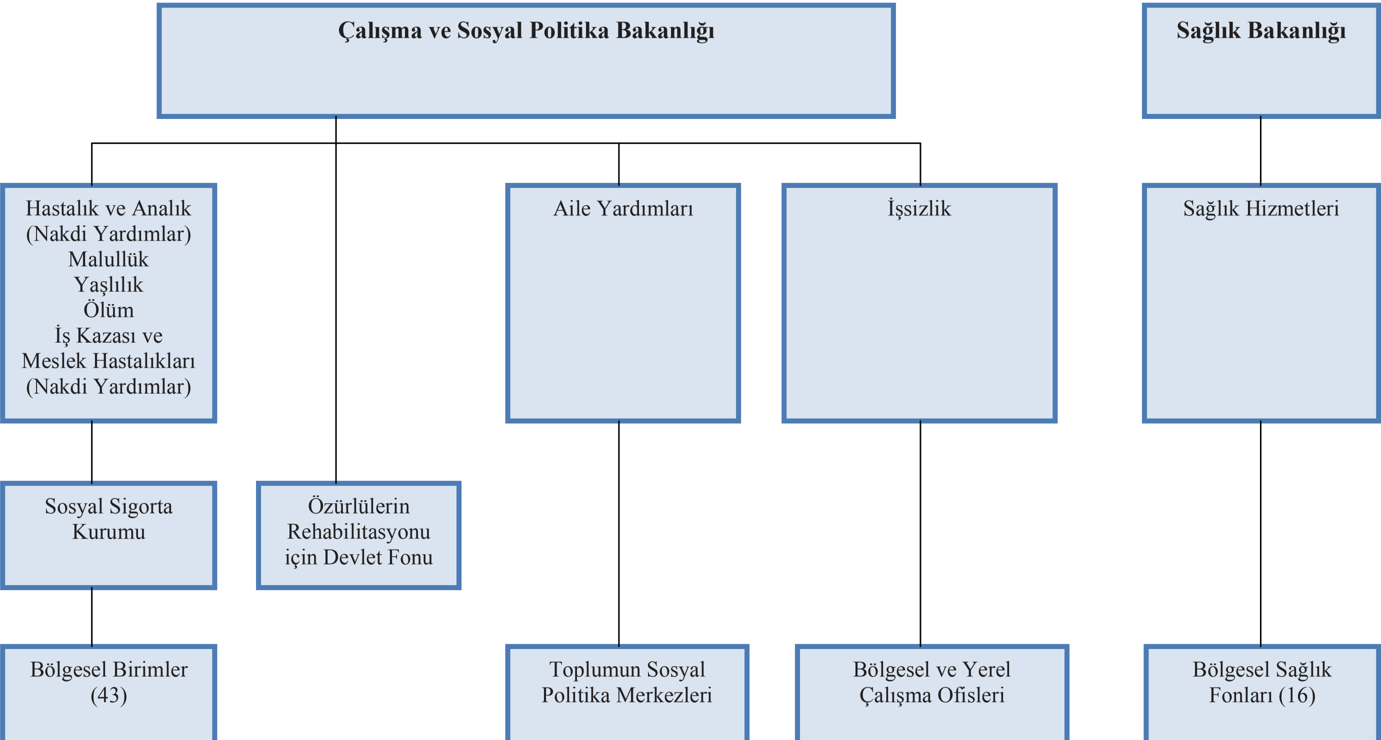
Çocuk&Gençlik Danışma Kurulu

Sosyal İş Meslek Kurulu

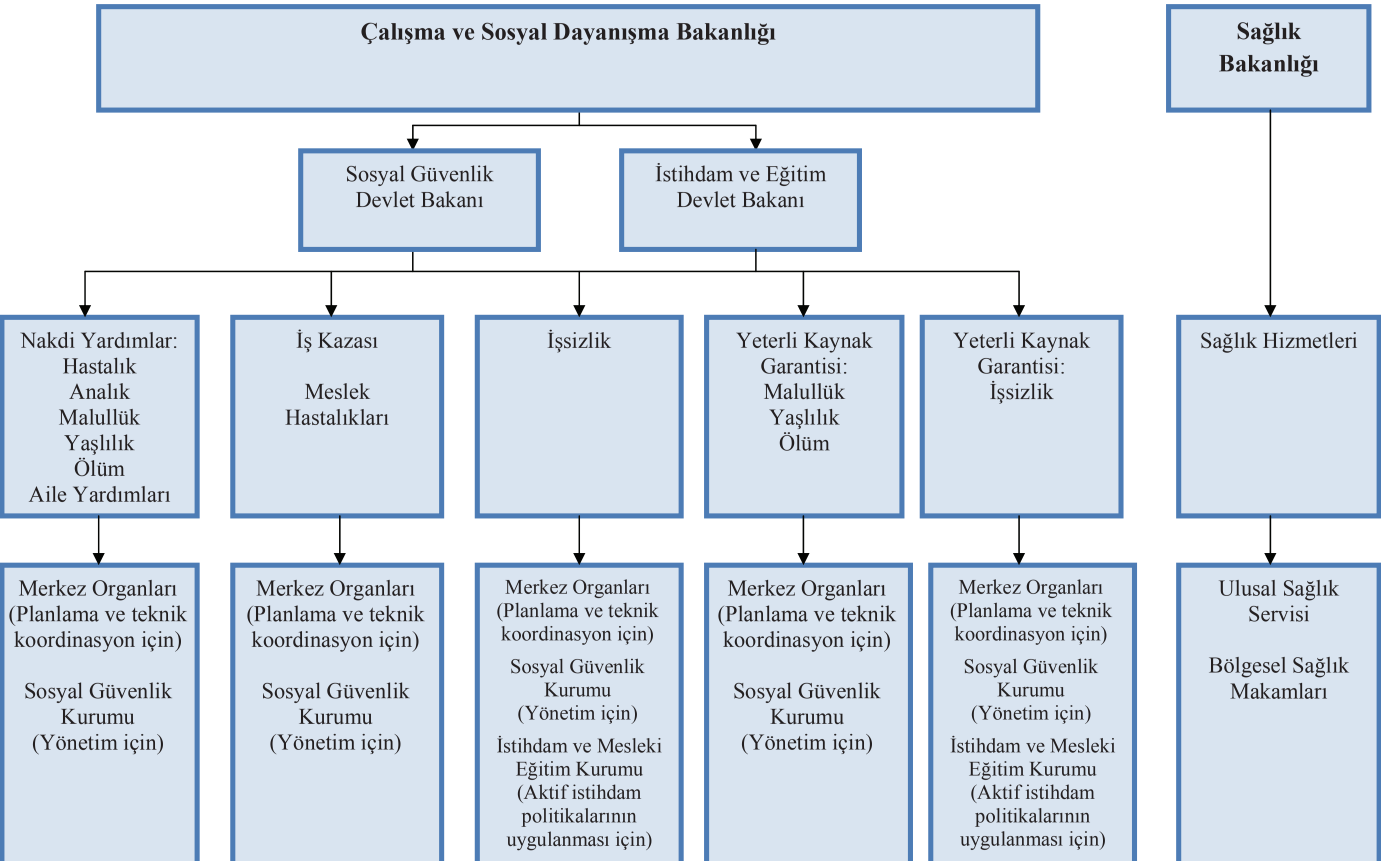
Psikolojik Meslek Kurulu

Konut İnceleme Kurulu

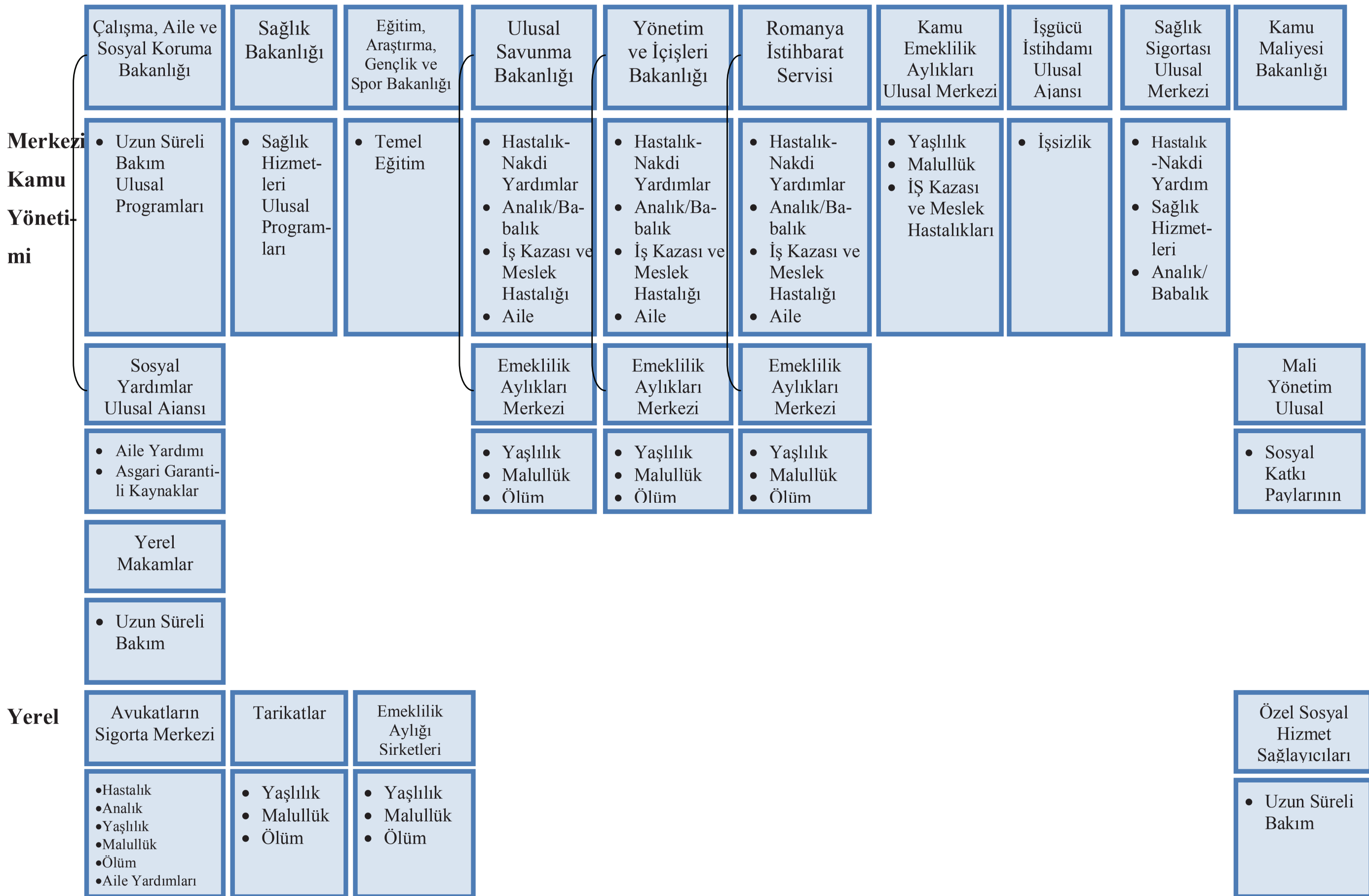
Ek. 1.21. Polonya Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı



Ek. 1.22. Portekiz Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı

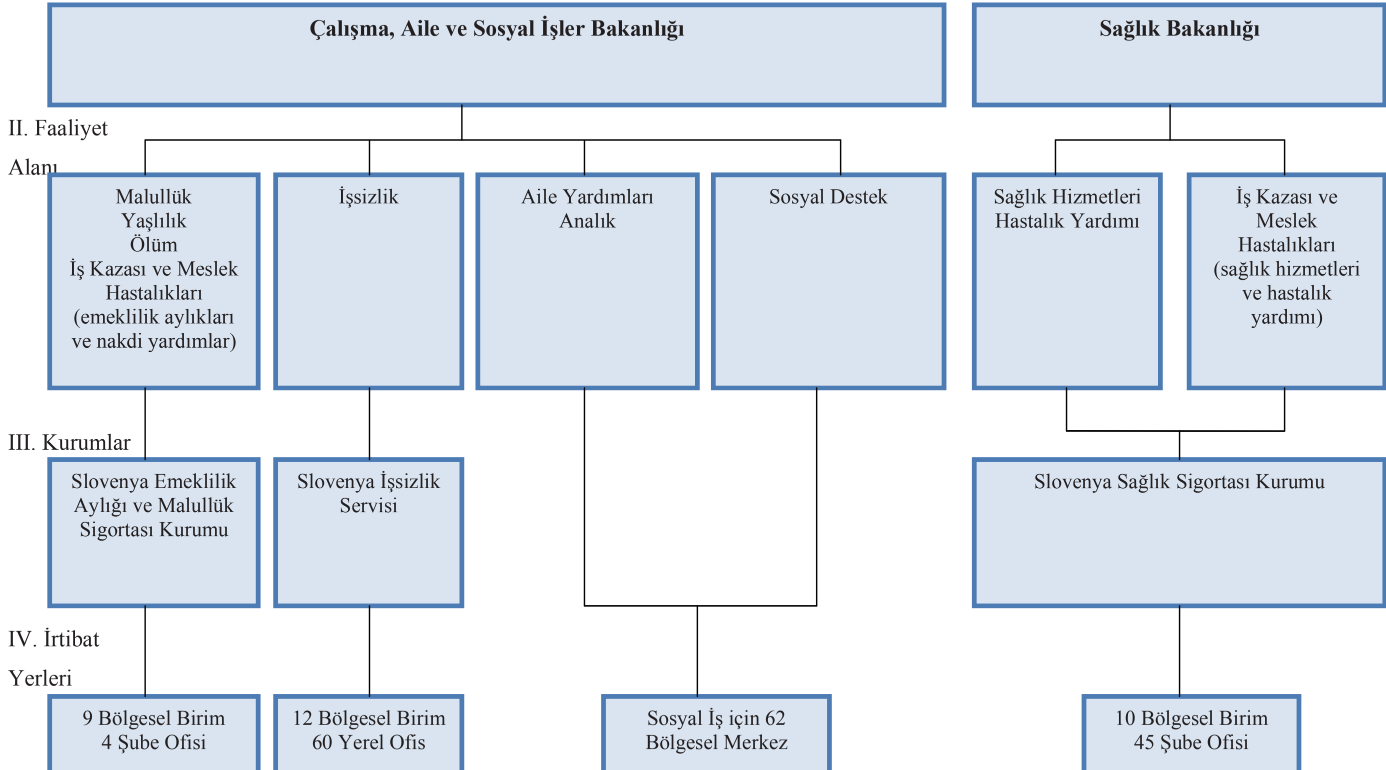


Ek. 1.23. Romanya Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı

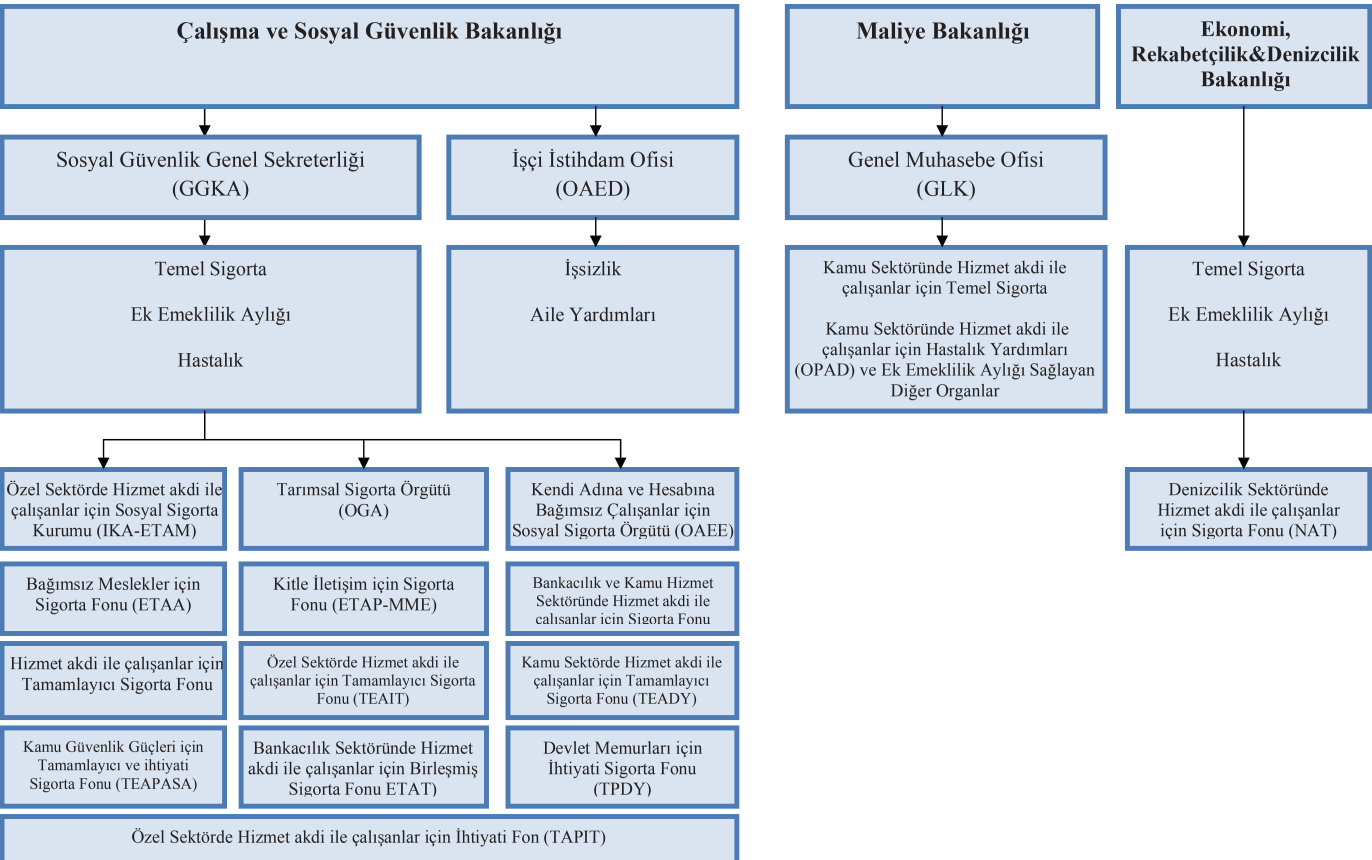


Ek. 1.24. Slovakya Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı

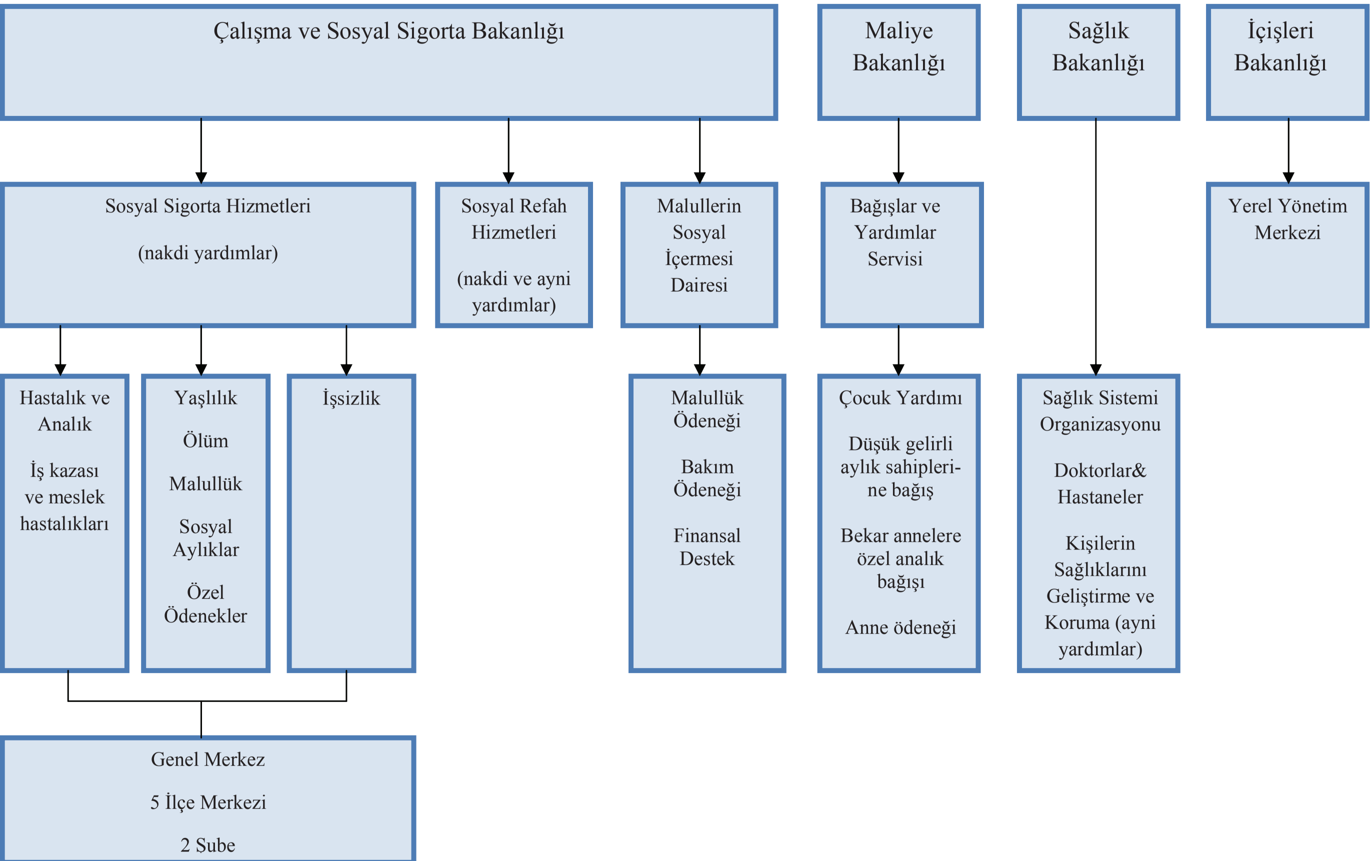
Ek. 1.25. Slovenya Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı



Ek. 1.26. Yunanistan Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı



Ek. 1.27. Güney Kıbrıs Rum Yönetimi Sosyal Güvenlik Teşkilat Yapısı



EK 2. AB ÜYESİ ÜLKELERDE SOSYAL GÜVENLİK REFORMLARININ TARİHSEL SÜRECİ

Ek 2.1. Almanya Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci

2011

Sağlık sigortası açıklarını azaltmaya yönelik tedbirler

2010

Alman sosyal güvenlik sistemine mali destek

2009

Emekli aylıklarında artış

Zorunlu kaza sigortasının reformuna yönelik kanun

2008

Sağlık fonu uygulaması

2007

Emeklilik yaşının 67'ye çıkartılması

2006

Kamu çalışanları için yeni tasarruf fonu uygulaması

2005

Emeklilik aylığı sürdürülebilirlik faktörü uygulaması ve standart güvence maddesi

Sosyal yardım kanununun sosyal kanun kitabı XII altında sınıflandırılması

Hartz IV işgücü piyasası reformu

Kayıt dışı istihdamla mücadele kanunu yürürlükte

2004

Emeklilik sigortası kurumları reformu

Emekli aylıklarının vergilendirilmesi

Hartz III işgücü piyasası reformu

2003

Yaşlılıktaki yoksulluk riskini ortadan kaldırmak için temel güvence yardımı

Mini-jobs reformu

2002

Alman sosyal güvenlik kanununun IX. kitabı yürürlükte

2001

Emeklilik reformu kanun değişiklikleri

Meslekte kazanma gücü kaybına uğrayanlar için emekli aylıklarında düzenleme

1996

Hastalık kasaları arasında seçim serbestisi

1995

Uzun dönem bakım sigortasının getirilmesi

Ek 2.2. Avusturya Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci

2008

Hizmet veya iş akdine bağlı çalışan serbest meslek sahipleri için sosyal güvenlik kapsamı genişletilmiştir.

2005

İki büyük sosyal güvenlik kurumu birleştirilmiştir.

Avusturya Sosyal Güvenlik Kurumları Federasyonu yeniden düzenlenmiştir.

Sağlık sisteminde finansal reformlar yapılmış ve sağlık sistemi yeniden organize edilmiştir.

Sosyal güvenlikte sahtecilik kanunu yürürlüğe girmiştir.

Emeklilik reformu onaylanmıştır.

2003

Aile yardımları artırılmıştır.

İki sosyal güvenlik kuruluşu birleştirilmiştir.

2002

Yeni kıdem tazminatı sistemi kurulmuştur.

2001

Çocuk bakım yardımının ebeveyn izni yerine kullanılması uygulaması hayata geçirilmiştir.

Ayakta tedavi hasta katılım payları değiştirilmiştir.

Belirli işlerde çalışan kişilerin erken emeklilik yaş sınırı yeniden düzenlenmiştir.

1999

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için seçmeli sağlık sigortası uygulamasına geçilmiştir.

Tamamlayıcı emeklilik sigortaları için vergi indirimleri hayata geçirilmiştir.

1998

Tarımda iş kazaları konusunda reform yapılmıştır.

Genç girişimciler için bazı sigorta primleri belirli süre için yarıya indirilmiştir.

Küçük işletmeler için özel düzenlemeler yapılmıştır.

1997

Hizmet veya iş akdine bağlı olarak çalışanlar için zorunlu sosyal sigorta uygulamasına geçilmiştir.

Evde bakım yardımında kesintilere gidilmiştir.

Yapısal uyum kanunları çıkarılmıştır.

Hastanelerin finansmanı için yeni kanun çıkarılmıştır.

Sosyal güvenlik kapsamı genişletilmiştir.

1996

Tasarruf tedbirleri hayata geçirilmiştir.

1995

Dul ve yetim aylıkları değiştirilmiştir.

Ek 2.3. Belçika Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci

2010

Erken emeklilikten vazgeçirmeye yönelik önlemler

2007

Mesleki emeklilik programlarının artırılması

2005

Yaşlı işçilerin durumlarının iyileştirilmesi için nesiller arası dayanışma sözleşmesi

2003

Emekliler için hak kazanılan gelir tavanının artırılması

Asgari emeklilik ve ölüm aylıklarının artırılması

Tamamlayıcı mesleki eğitim için teşvik

2002

E-Devlet projesi

Sosyal güvenlik primlerinin istisnaları ve istihdamı artırmak amacıyla kullanılan iş arayanlara yapılan yardımlar

Yaşlılar için asgari gelir yardımı uygulaması

Tamamlayıcı emeklilik sisteminin hükümet tarafından güçlendirilmesi

1998

Bekleme süresi kaldırılmıştır.

1995

Sosyal güvenlikte global mali yönetim uygulamaya konulmuştur.

Ek 2.4. Birleşik Krallık Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci

2011

Uzun çalışmaya teşvik

Kamu çalışanlarının emekliliklerinde temel değişiklikler

2010

Emeklilik düzenlemesi kurumsal planı açıklanmıştır.

2006

Refah reformu tasarısı kanunlaşmıştır.

2004

Emeklilik kanunu onaylanmıştır

2001

Paydaş emeklilik

Ek 2.5. Bulgaristan Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci

2012
Sağlık Sisteminde Reform
2011
Kamu emeklilik sisteminin açığını azaltmak için önlemler
Bulgaristan Parlamentosu'nun emeklilik sisteminde revizyonu benimsemesi
2006
Dördüncü sütunun tanımı ve emekli maaşında artış
Azaltılmış katkı oranları
Ekonomik ve Sosyal Kalkınma Paktı
Gümüş Fonu
2003
Sosyal sigorta sisteminde iyileştirmeler
1998
Yeni özel emeklilik fonları

Ek 2.6. Çek Cumhuriyeti Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci

2011

Yasama organı meclisi emekli aylığı reformunu onaylamıştır.

2010

Devlet tarafından emekli aylığı sisteminin istikrarlı hale getirilmesi tedbirleri

2008

Bakanlar Kurulu emeklilik reform önerilerini onaylamıştır.

Emeklilik aylığı reformu

2007

Yardıma muhtaç insanlar için yeni sosyal hizmetler paketi

2006

Çocuk ve koruyucu ebeveynler için iki yeni yardım tanıtımı

2004

Kamu bütçe reformu, sosyal güvenlik yardımlarını etkileyecektir.

Aile yardımlarında yetkili kurumlar için değişiklikler

2003

Hastalık ve emeklilik sigortası sisteminde değişiklikler

2002

Tamamlayıcı mesleki emeklilik sigortası kurulacak

Sosyal sigorta kuruluşlarının tanımlanması

Devlet sosyal yardımlarında değişim

Bölgelerin sorumluluklarının arttırılması

2001

Finansman değişiklikleri ve kurumsal değişiklikler

1998

Yeni konut ve ısıtma ödenekleri

Ek 2.7. Danimarka Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci

2007

Yaşlanan nüfus ve küreselleşmeye yönelik refah reformu

2006

Parlamento tarafından kabul edilen Refah Reformu Tasarısı

2005

Özel emeklilik yatırımlarının serbestleştirilmesi

2003

İşçilerin tazminat sisteminin yenilenmesi

Normal emeklilik yaşının azaltılması ve erken emeklilikten vazgeçirme önlemleri

2002

Özürlü aylığı sisteminde değişiklikler

Malullük aylığı alanlar için kurulan tamamlayıcı aylık sistemi

1998

Meslek hastalığı tazminatı için yeni finansman sistemi

Yeni özel emeklilik tasarruf planı

1997

İşgücü piyasası dışındaki diğer kişilere tamamlayıcı aylık

1995

Kısmi emeklilik aylığı

İş paylaşımı/özel izin sisteminde iyileştirme: aylıklarda azaltma

Ek 2.8. Estonya Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci

2011

İkinci sütun yaşlılık aylıklarına daha fazla esneklik ve şeffaflığın artırılması

2010

Parlamento'nun emeklilik yaşının artırılmasını kabul etmesi

2009

Devlet aylıklarındaki mali yükün azaltılmasına ilişkin çalışmalar

Sosyal yardımların azaltılması

2006

Aile yardımları sigorta kolunun yeniden düzenlenmesi

2005

İlaç geri ödeme oranlarında ve aile hekimi ev ziyaret ücretlerinde değişiklik

2003

Çocuk bakım yardımları ile aylıklarda artış

Sağlık Sigortası Kanunu'nda değişikliklerin yürürlüğe girmesi

2002

İşsizlik sigortasının yürürlüğe girmesi

İkinci sütun aylıklarına ilişkin yeni kanunun yürürlüğe girmesi

2001

Yaşlılık, maluliyet, dul ve yetim ile devlet aylıklarında gelişmeler

İşsizlik yardımlarına ilişkin değişiklikler

Özürlü kimselerden ilaç katkı payı alınmamasına yönelik devlet sübvansiyonları

2000

İş göremezlik yardımlarının yerel sağlık sigortası fonları tarafından ödenmesi

1998

Aile yardımlarının artırılması

İşsizlik yardımlarının arttırılması

Mültecilerin haklarının genişletilmesi

Birinci basamak sağlık hizmetlerine yönelik değişiklikler

1995

Yeni Çocuk Yardımı Kanunu

Ek 2.9. Finlandiya Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci

2011

Yeni asgari yaşlılık aylığı

2010

Özel emeklilik şirketlerinin acil likidite önlemlerinin arttırılmasının uzatılması

2009

Devlet aylıklarında işverenlerin katkı paylarının azaltılması

2007

Yarı zamanlı çalışanlara yönelik yarı zamanlı hastalık yardımı

2006

Tam zamanlı çalışanlara yönelik gönüllülük esasına dayalı yarı zamanlı hastalık yardımı

Özel sektör emeklilik kanunlarının birleştirilmesi

2004

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların, kendi sigortalılıkları nedeniyle ödeyecekleri katkı paylarında esneklik

2003

Aylıklara yönelik yeni elektronik hizmetlerin, veri sağlama imkanları

Yeni hastalıklara yönelik geri ödeme hakları

İşsizlik yardımında değişiklikler

Göçmenlere yönelik aylık yardımı

Yurt dışından çocuk evlat edinme yardımlarının yürürlüğe girmesi

2005 aylıklara ilişkin reform

2002

Meslek Hastalıkları Kanunu'nda reform önerileri

Yeni kurulan işletmeler için teşvik uygulamalarında değişiklikler

Aylıklara yönelik köklü bir değişikliğin yapılması için antlaşmanın sağlanması

İş kazalarını azaltmaya yönelik çok yıllık ulusal program

2000

Yeni denetim organının çalışmalarına başlaması

Sosyal güvenlik finansmanını sağlayacak Komitenin kurulması

1998

Kadın ve erkekler için tamamlayıcı aylıklarda eşitlikçi uygulamalar

İşsizlerin kendilerini geliştirmelerine yönelik önlemlerin teşvik edilmesi

Yarı zamanlı çalışanların aylıklardan yararlanma yaşının azaltılması

1997

Sürekli iş göremezlik aylığının rehabilitasyon yardımına dönüştürülmesi

Erken emeklilikte ödenebilecek aylık miktarına ilişkin kısıtlar

Hak kazanım sürelerine ilişkin değişiklikler

1996

İşsizlik yardımlarına ilişkin daha sıkı kuralların getirilmesi

TEL Planı'nın yeniden düzenlenmesi

Ek 2.10. Fransa Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci

2012

Emeklilik yaşında yeni bir düzenleme

2010

Emekli Aylığı Reformu

2009

Yaşlı işçiler için istihdam açılımı

Tekrar çalışmaya başlama ve yoksullukla mücadele için teşvikler

2008

Aylıklarda çeşitli düzenlemeler

2007

Yaşlılar için dayanışma yardımı

Sosyal güvenlik dolandırıcılığı ile mücadele

2006

Çocuk yardımında değişiklikler

2003

2003 Emeklilik Reformu

2002

Ulusal Aile Yardımları Fonu ile hükümet arasında bir anlaşma

Yedek akçelerin emeklilik fonuna aktarılması

Çocuk bakımı yardımı reformu

Emekli aylığı ödeneği

Doğum izni

Mesleki riskler için korumalar

2001

Ebeveyn yardımı

AGIRC ve ARCCO arasında eşgüdüm sağlanması

1999

Eşler için yeni bir düzenleme

1998

Kalite kuralları

Erken emeklilik ödeneği

Aile yardımı ödeneği

Tamamlayıcı sigorta sisteminin birleştirilmesi

Yabancıların aylıkları için ikamet şartı

1997

Emeklilik için tek başvuru

Göçmen işçiler için yeni yaşlılık aylığı hesabı

1996

Sistemde kapsamlı bir yeniden yapılanma

1995

Dul ve yetim aylıklarının revize edilmesi

Finansal değişim

Ek 2.11. Hollanda Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci

2009

Fon yetersizliği yaşayan emeklilik fonlarına verilen iyileşme süreci uzatıldı.

2006

Zorunlu sağlık sigortası yürürlükte

Yabancılar için kısıtlanmış sosyal yardım

Yaşam seyri planı uygulaması

2005

Yaşam seyri planları ve erken emeklilik

2004

Malullük ve işsizlik yardımları ile ilgili değişikliklere yönelik detaylar

2003

Malullük ile ilgili ödemeleri düşürmeye yönelik düzenleme

Malullük sigortasında önemli değişiklikler

2001

Memurların kademeli olarak işçileri kapsayan genel sisteme dahil edilmesi

Sosyal sigorta ve rehabilitasyon alanında idari değişiklikler

2000

Sağlık Sigortası Kanunu'nun kapsamının genişletilmesi

1998

Malullerin korunması ile ilgili önemli değişiklikler

1997

İşveren tarafından yapılan asgari katkı ödemesinden muafiyet

1996

Dul ve yetim aylıklarında düzenleme

Aşırı ölçüde malullük talebinde bulunan işverenlerin cezalandırılmasını öngören kanunun iptali

Özelleştirme

Mesleki rehabilitasyonun teşvikine yönelik tedbirler

Ek 2.12. İrlanda Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci

2011

Emeklilik giderlerini azaltmak için önlemler

2010

Emeklilik sistemine otomatik kayıt

Ulusal emeklilik çerçevesi

2006

Yardımların geliştirilmesi ve yaşlılık aylığının modernizasyonu

2004

Kamu çalışanlarının emeklilikleri hakkında reform

2000

Çiftçi yardımı sisteminin kurulması

Ek 2.13. İspanya Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci

2011

Yeni Sosyal Güvenlik Kanunu

2009

İşsizler için sosyal güvenlik kapsamının genişletilmesi

2008

Emekli aylıkları ile ilgili reformun kabulü

2005

Dul ve yetim aylığında değişiklikler ve göçmen istihdamı kapsamının genişletilmesi

2004

Özürlülerin emeklilik yaşının düşürülmesi

2001

Yaşlılık, malullük, dul ve yetim ile aile yardımları: yardım miktarının yükseltilmesi

1996

Analık halinin özel durum olarak kabul edilmesi

Ek 2.14. İsveç Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci

2010

Zorunlu bireysel emeklilik prim hesaplarında değişiklikler

Tavsiye edilen İsveç Emeklilik Koruma Fonları'nın birleşimi

2008

2009'da İşsizlik Sigortasının zorunlu hale gelmesi

2007

Tartışmalı İşsizlik Reformları uygulanmıştır.

2006

Aile yardımının artırılması

Tanımlanmış Yardım Planı'nın Tanımlanmış Prim Planı ile Yer Değiştirmesi Anlaşması

2005

Mesleki emeklilik düzenlemelerinin modernize edilmesi

Hastalık yardımlarının işverenle ortak finansmanı

2004

Yeni malullük düzenlemelerinin yürürlüğe girmesi

Sosyal sigortanın yönetimi için yeni bir kamu idaresi

1999

Diş bakım sigortasında reform

1998

Parlamento tarafından kabul edilen emeklilik reform tasarısı

1995

Emeklilik reformu

Ek 2.15. İtalya Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci

2011
Üç kanun değişikliği
2010
Emeklilik yaşının yükseltilmesi
2008
Sanayi ve Tarım Sektörü Meslek Hastalıkları Kanunu
2004
Emeklilik aylığı reformu
Emeklilik aylığı yaş sınırı düzenlemesi
2002
Yarı-bağımsız kadın çalışanlar için aile yardımı
Emeklilik aylıklarının düzenlenmesi ve hesaplanması metodunda değişiklik
Tarım işçileri katkı paylarında artış
2001
Yaşlı işçilerin çalışmasının teşviki için katkı paylarının düzenlenmesi
Devlet emeklilik aylığı sistemi reformu
İşsizlere daha çok destek
2000
Zorunlu iş kazası sigortası: kapsam genişlemesi
Yarı zamanlı çalışma reformu
Malullük Aylığı Kanunu (değişiklik)
1999
Ev Kazaları Kanunu
1998
Sosyal kredi kartı

Sosyal refah sistemi reformu için kanun tasarısı

1997

Emeklilik aylıklarının nakdi ödenmesi

Kamu hizmet çalışanları için malullük aylığı

İşe gidiş ve işten dönüşlerde koruma

Aile sorumlulukları için işçilerin çalışma hayatında esnekliğin artırılması

1995

Uzun vadeli sigorta kolları kanunu (değişiklik)

1965

İş Kazası Kanunu (değişiklik)

1952

Uzun vadeli sigorta kolları kanunu (değişiklik)

1945

İşsizlik Sigortası Kanunu (değişiklik)

1943

Hastalık Sigortası Yardımları Kanunu (ilk kanun)

1937

Aile Yardımları Kanunu (ilk kanun)

1919

Uzun vadeli sigorta kolları kanunu (ilk kanun)

İşsizlik Sigortası Kanunu (ilk kanun)

1912

Analık Sigortası Yardımları Kanunu (ilk kanun)

1898

İş Kazası Kanunu (ilk kanun)

Ek 2.16. Letonya Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci

2001
Üçüncü sütun yaşlılık aylığı sistemi kurulmasında ilerlemeler kaydedilmesi
2000
Emeklilik yaşının artırılması
1996
Yaşlılık aylığı reformu
Yeni İstihdam Fonu'nun kurulması
Yeni iş kazası ve meslek hastalıkları sigortasının kurulması

Ek 2.17. Litvanya Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci

2011

Emeklilik yaşı artırılmıştır.

2010

Sosyal güvenlik yardımlarında kesintiler

2005

Yeni İşsizlik Sigortası yürürlüğe girmiştir.

2004

Emeklilik Reformu: ikinci sütuna geçiş

Analık (babalık) yardımlarında artış

Erken emeklilik için yeni plan

İş kazaları ve meslek hastalıklarıyla ilgili mevzuattaki değişiklikler yürürlüğe girmiştir.

2003

Emeklilik tasarruf planları hayata geçirilecektir.

Emeklilik sistemi reformu ilk kanunun oylanması ile ilerlemektedir.

2002

Hastalık ve Analık Sosyal Sigortalar Kanunu hayata geçirilmiştir.

1998

Ölüm aylığında değişiklikler

1997

Yeni sağlık sigortası planı

Emeklilik yaşında artış

1996

Hastalık Sigortası Kanunu geçmiştir.

1995

İhtiyaç sahibi ailelere gelir desteği

Ek 2.18. Lüksemburg Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci

2005

Hastalık fon bütçelerindeki düşüş eğilimi ile mücadeleye yönelik tedbirler

2003

Yaşlılık aylıkları ile ilgili Yuvarlak Masa kararlarının tanınması

Sağlık hizmetleri ile ilgili maliyetlerin kapsamına ilişkin usullerin değiştirilmesi

2002

Kanuni emeklilik planları eşgüdümü

Çalışma gücü kaybı ve mesleki yeniden bütünleşme

2001

Maliyet kısma tedbirleri

2000

Kamu sektöründe emeklilik reformu

Mesleki emeklilik planları hakkında çerçeve kanun

Genel emeklilik planı değişiklikleri

Ebeveyn izni

Aile sebepli izin

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların katkılarının devletçe ödenmesi

Ulusal istihdam eylem planı

İşsizleri istihdam eden işverenlere teşvikler

Garanti edilen en düşük gelir hakkında kanun reformu

1999

Uzun dönemli bakım sigortası uygulaması

1998

Kazançlarda genel artırım

1997

Özel sektör ve kamu sektörü emeklilik planlarının benzeştirilmesi

Ek 2.19. Macaristan Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci

2011

Kamu Dağıtım Sistemi Programının güçlendirilmesi

Aylık sisteminin gözden geçirilmesi

Bireysel emeklilik ve kamu emeklilik sisteminde değişiklikler

2009

Emeklilik aylıkları reformu paketi

2006

Sosyal Güvenlik Sisteminde yeni sütun

2005

Sağlık sektöründe reform paketi

2003

Evde bakım hizmetleri için yeni sigorta sisteminin oluşturulması

2002

Bireysel emeklilik fonlarının rolünün düşürülmesi

2000

Özelleştirme planı

1998

Sosyal güvenlik fonlarının kontrolünün yeniden devlet tarafından yapılması

Gönüllü olarak sağlık sigortası kapsamına dahil olma

1997

Emeklilik fonlarını arttırmak için reform yapılması

Ek 2.20. Malta Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci

2008

Malta emeklilik sisteminin revize edilmesi

2006

Emekli aylıklarının yeniden düzenlenmesi ile ilgili reform

2005

Ulusal müzakere için emeklilik hakkında yayınlanan Beyaz Kitap

2001

Sahtecilik ile mücadele için bir bölüm oluşturulması

Ek 2.21. Polonya Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci

2011

Emeklilik sistemi yeniden yapılandırılmıştır.

2009

Erken emeklilik uygulaması sona ermiştir.

2006

Kalıcı maluliyet aylığı kaldırılmıştır .

2005

Tarım Sigortası için iş göremezliği içeren özel düzenlemeler yapılmıştır.

Aile Yardımı sistemi yenilenmiştir.

Tarım Sosyal Sigortası Fonuna dönük düzenlemeler yapılmıştır.

2004

Gönüllü kişisel emeklilik hesapları hayata geçirilmiştir.

Merkezi ulusal sağlık sigortası uygulamaya konulmuştur.

2002

Reform edilen emeklilik sisteminin yönetsel uygulaması

1998

Yeni sağlık sigortası fonu uygulamaya girmiştir.

Yeni emeklilik sisteminin uygulaması ertelenmiştir.

1997

Zorunlu emeklilik fonları sisteme dahil olmuştur.

Ek 2.22. Portekiz Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci

2010
Sosyal güvenlik sistemi katkı paylarında değişiklik
2009
İş kazası Sigortası Kanunu (değişiklik)
Ebeveynlik Yardımı Kanunu
Malullük Sigortası Kanunu
2007
Portekiz I. sütun emeklilik reformlarına hız verdi.
Yeni işsizlik yardımı sistemi
2006
Yaşlılara yönelik sosyal yardım
Emeklilik aylıkları sistemlerinin yakınlaştırılması
İşsizlik Sigortası Kanunu (değişiklik)
2005
Analık ve babalık izin süresinin uzatılması imkanı
Hastalık yardımında değişiklik
2003
Aile yardımlarında reform
Yaşlılık ve malullük aylığında değişiklik
İşsizlikle mücadele özel tedbirleri
Yeni sosyal güvenlik kanunu düzenlemesi
2002
Uzun vadeli sigorta aylıklarının hesaplanması metodunda değişiklik
Aile yardımlarının miktarında güncelleme
2001
Sosyal Güvenlik Kanunu değişikliği

2000

Yardım sürelerinin prim ödeme süresine göre uzatılması

Kısmi işsizlik ödeneğinin oluşturulması

1999

Asgari sosyal yardımlarda artış

1997

Asgari gelir yardımı

Aile yardımında yeni kurallar

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanların sosyal koruma sisteminde değişiklikler

1996

Asgari ulusal gelir

İstihdam düzenlemesi

Yardım miktarlarında güncelleme

Ulusal mevzuatın AB mevzuatına uyumlaştırılması

1995

İşveren katkı payı oranında düşüş

1980

Primsiz Sigorta Kolu Kanunu

1975

İşsizlik Sigortası Kanunu (ilk kanun)

1942

Aile Yardımları Kanunu (ilk kanun)

1935

Uzun vadeli sigorta kolları kanunu (ilk kanun)

Hastalık ve Analık Sigortası Yardımları Kanunu (ilk kanun)

1913

İş Kazası Kanunu (ilk kanun)

Ek 2.23. Romanya Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci

2007

Aylık sisteminin yeniden yapılandırılması

2006

Sosyal Güvenlik Sistemi dallarının ayrılması

Çok Sütunlu Aylık Sistemi'nin kurulması

Özel Emeklilik Fonları Değerlendirme Komitesi'nin kurulması

2004

Özel Yönetilen Aylık Fonları ile ilgili kanun

2001

Yönetim ve politika fonksiyonlarının birbirinden ayrılması

1999

Yeni sağlık sigorta sistemi

1997

Maden işçileri için sigorta fonu oluşturulması

1996

Erken emeklilik

Ek 2.24. Slovakya Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci

2009

Krizden korunma için finansal önlemlerin alınması

2006

Aile yardımlarında değişiklik yapılmıştır.

Özel emeklilik kanunu çıkarılmıştır.

2005

Sağlık sisteminde yer alan kuruluş ve kişiler için idari kanunlar uygulamaya konulmuştur.

2004

Çocuk yardımlarında kanun değişikliği yapılmıştır.

Sosyal Güvenlik Kanunu değiştirilmiştir.

2003

İkinci sütun emeklilik sistemi kurulmuştur.

Sosyal güvenlik sisteminin kanuni çerçevesi değiştirilmiştir.

2002

Ebeveyn ve çocuk yardımlarında değişiklik yapılmıştır.

Kendi adına ve hesabına bağımsız çalışanlar için isteğe bağlı iş kazası ve meslek hastalığı sigortası

Sosyal güvenliğin bazı temel taşlarında değişiklik yapılmıştır.

İşsizlik sigortasında değişiklik yapılmıştır.

1996

Tamamlayıcı emeklilik kasalarının kurulmasına karar verilmiştir.

Sağlık kasalarının idari kanununda değişiklik yapılmıştır.

Ek 2.25. Slovenya Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci

2011

Reformların referandum ile reddi

2005

Sağlık Hizmetleri ve Sağlık Sigortası Kanunu

2004

Sağlık Hizmetleri Reformu

2003

Ebeveynlik Bakımı ve Aile Yardımları Kanunu

2001

Tamamlayıcı sigorta kolunun oluşturulması

Emeklilik aylıkları ile ilgili yeni kanun

2000

Sosyal Sigorta Kanunu

Yeni emeklilik aylığı ve malullük sigortası kanunu

1998

Emeklilik aylıklarının düzenlenmesi metodunda değişiklik

İşsizlik sigortasına daha aktif bir yaklaşım

Emeklilik yaşı ve malullük aylığı reformu kanun tasarısı

1996

Emeklilik aylıklarının hesaplanması metodunda değişiklik

1991

İşsizlik Sigortası Kanunu (değişiklik)

1949

Analık Sigortası Yardımları Kanunu (ilk kanun)

Aile Yardımları Kanunu (ilk kanun)

1927

İşsizlik Sigortası Kanunu (ilk kanun)

1922

Uzun vadeli sigorta kolları kanunu (ilk kanun)

Hastalık Sigortası Yardımları Kanunu (ilk kanun)

İş Kazası Kanunu (ilk kanun)

Ek 2.26. Yunanistan Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci

2011

Tasarruf tedbirleri

2010

Yeni Emeklilik Reformu tasarısı kabul edilmiştir.

2008

Emekli aylığı reformu hakkında öneriler

Emeklilik reformunun kabul edilmesi

Yunan Sosyal Güvenlik Reformu

2005

Yaşlılık aylığının hesaplanmasında değişiklik

Dullar için dul ve yetim yardımı

Sosyal Sigorta Yardımları hakkında yetki düzenlemeleri

2003

Uzun süreli işsizler için isteğe bağlı sigorta imkanı

2002

Erken emekliliğin kolaylaştırılması

Ulusal Elektronik Bilgi Sistemi kurulmuştur.

Parlamentonun emeklilik kanununu onaylaması

Askerlik sürelerinin emeklilik hesabında kullanılması

2001

Emeklilik reformu askıya alınmıştır.

2000

İkinci Ulusal İstihdam Eylem Planı

1999

Sağlık hizmetlerinde maliyet öncelikli önlemler

Emekli aylıklarında kısıtlamalar öngörülmüştür.

Serbest çalışanlar için hizmet birleştirmesi hakkı

Memurlar için Birleşik Emeklilik Fonu uygulaması

Yaşlılık aylıkları için kanun tasarısı

1997

İşsizlik ödeneğinde önemli bir artış

1996

Ulusal Asgari Ücret Anlaşması

Ek 2.27. Güney Kıbrıs Rum Yönetimi Sosyal Güvenlik Reformlarının Tarihsel Süreci

2007

AB Emeklilik Fonları Direktifi doğrultusunda yapılan değişiklikler

2005

Belirlenen prime esas kazanç ve yardımların ayarlanması

2004

Prime esas kazanç ve yardımlarda değişiklikler

Çocuk ve analık yardımlarında değişiklikler

Maden işçilerinin emeklilik yaşının düşürülmesi

Dul ve yetim aylığı kapsamının genişletilmesi

2003

Ebeveyn izni statüsünde ilerlemeler

2002

Nakdi yardımların finansmanında değişiklikler

2001

Yardımların endekslenmesi

1997

Bilgisayarlı otomasyon sistemi

Çocuk yardımı konusundaki mevzuatta ilerlemeler

Evlat edinme ödeneklerinin kabulü

1996

Sosyal sigorta sisteminin bilgisayar ortamına aktarımı

Yardımlar ve asgari borçlanma miktarındaki düzenlemeler

1995

Sosyal emeklilik sistemi

Yardımlar ve asgari borçlanma miktarındaki düzenlemeler

KAYNAKÇA

Avrupa Birliği Anlaşması ve Avrupa Birliği'nin İşleyişi Hakkında Anlaşma. (http://www.abgs.gov.tr/files/pub/antlasmalar.pdf.)

Avrupa Birliği Parlamentosu ve Konseyi 2011/24 sayılı Direktif. (http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2011:088:0045:0065:EN:PDF).

Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Mevzuatı, 5133/99 SOC 5 – COM (98) 779 sayılı Avrupa Komisyonu Teklifi.

Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Mevzuatı, 883/2004 sayılı Tüzük. (http://eur-lex.Europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2004:166:0001:0123:EN:PDF).

Avrupa Birliği Sosyal Güvenlik Mevzuatı, 987/2009 sayılı Tüzük. (http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2009:284:0001:0042:EN:PDF).

Avrupa Komisyonu: **"Avrupa Birliği Nasıl Çalışır? AB Kurumları İçin Rehberiniz"** Lüksemburg, 2006.

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı: 1/78 sayılı Dava (Bussone).

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı: C31/78 sayılı Dava (Bussone).

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı: C-85/96 sayılı Dava (Martinez Sala).

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı: C-308/03 sayılı Dava (Cabanis-Issarte).

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı: C-227/89 sayılı Dava (Rönfeldt).

Avrupa Topluluğu Adalet Divanı: C-45/90 sayılı Dava (Paletta II).

BUĞRA, Ayşe: **"Yoksulluk ve Sosyal Haklar"**, Sivil Toplum Geliştirme Merkezi Derneği için Hazırlanan Danışman Raporu", 2005(www.spf.boun.edu.tr).

DEKKER, Helga, ORANJE, Elske, RENOOY Piet, ROSING, Francien ve WILLIAMS, Collin: **"Joining Up in The Fight Against Undeclared Work in Europe"** Regio Plan Policy Research, Aralık 2010, (http://ec.Europa.eu/social/keyDocuments.jsp?policyArea=&type=0& country=0&year=2010&advSearchKey=undeclared+work&mode=advancedSubmit&langId=en).

DUR, Varol: "**Avrupa Birliği'nde Esnek Güvence ve Türkiye Uygulamaları"** Uzmanlık Tezi, SGK, Ankara, 2011.

ISSA: **"Social Security Programs Throughout the Word: Europe",** Social Security Association, Washington, DC, 2012.

ISSA: Social Security Country Profiles: Reforms, http://www.issa.int/Observatory/Country-Profiles.

MISSOC: "**Social Protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and in Switzerland: Organization Of Social Protection Charts and Descriptions**" European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs and Inclusion Unit, Brussels, Temmuz 2011.

MISSOC: "**Social Protection in the Member States of the European Union, of the European Economic Area and in Switzerland"**, European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs and Inclusion Unit, Brussels,2011. (http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=858&langId=en).

OECD: OECD Taxing Wages: 2010, 2009, 2008, 2007, 2006, 2005, 2004, 2003, 2002.

RENOOY, Piet, IVARSSON, Staffan, VAN DER WUSTEN-GRITSAI, Olga ve MEIJER, Emco: **"Undeclared Work in An Enlarged Union",** European Commission, Directorate-General for Employment and Social Affairs Manuscript May 2004. www.csd.bg/fileSrc.php?id=1488 (Erişim:15/03/2010).

Sosyal Güvenlik Kurumu: **"Avrupa Birliği'nde Sosyal Güvenlik Hukuku El Kitabı"**, Sosyal Güvenlik Kurumunun Kapasitesinin Arttırılması Projesi, Ankara, Mart 2011.

trESS: **"The trESS European Report 2007",** EU-Funded Project, Ghent University. (www.tress-network.org).

Türkiye Cumhuriyeti Avrupa Birliği Bakanlığı: "**Avrupa Birliğinde Yasama ve Karar Alma Süreçleri"**. (http://www.abgs.gov.tr/index.php?p=46220&l=1).

WILLIAMS, Colin C.: **"The Prevalence Of Envelope Wages in Baltic"**, Baltic Journal of Management, Nisan 2009, s. 288 (http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1810814&show=abstract).

5510 sayılı Sosyal Güvenlik ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu

www.tress-network.org

www.working-in-germany.com

www.baskent.edu.tr

Hepiniz Bir'siniz!

Bir'imiz
hepimiz kadar
önemli!







ÇALIŞMA VE
SOSYAL GÜVENLİK
İLETİŞİM MERKEZİ
ALO 170

SOSYAL GÜVENLİK KURUMU

